

Gleichstellungskonzept im Sinne des Landesgleichstellungsgesetzes (LGG) für die Fakultät für Mathematik (2011 bis 2013)

Gliederung

- 1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010**
- 2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010**
- 3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013**
- 4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013**
 - 4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG**
 - 4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik**

1. Entwicklungs- und Bestandsanalyse 2008 bis 2010

Beschreibung der Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in der Fakultät für Mathematik, differenziert nach den unterschiedlichen Personengruppen für den Zeitraum 2008 bis 2010

Studierendengewinnung und Studium

Die Fakultät für Mathematik möchte in allen Studierendengruppen ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten haben, beide Gruppen sollten mindestens 40 % ausmachen.

In den meisten Studiengängen bzw. Studierendengruppen der Fakultät liegt ein solch ausgeglichenes Verhältnis vor. Im Fachstudium ist der Anteil der Studenten etwas höher, im Lehramtsstudium der Anteil der Studentinnen.

Die Fakultät möchte noch mehr Studierende und dabei besonders auch Studentinnen für ein mathematisches Studium gewinnen. Mit der Ausweitung des Angebots im **Fachstudium** auf Mathematik, Technomathematik (neu) und Wirtschaftsmathematik und der Umstellung auf das zweistufige Studium (Bachelor / Master) lässt sich inzwischen eine (leichte) Steigerung bei den Einschreibungen erkennen: die letzte Kohorte im Diplom-Studium startete im Wintersemester 2006/2007¹ mit 186 Studierenden (63 Mathematik, 123 Wirtschaftsmathematik); im Wintersemester 2010/2011² startete die vierte Kohorte in das Bachelor-Studium mit 213 Studierenden (59 Mathematik, 23 Technomathematik, 134 Wirtschaftsmathematik).

Insbesondere im Lehramtsstudium Grundschule ist das Geschlechterverhältnis sehr unausgewogen, da der größten Teil der Studierenden weiblich ist; in den übrigen **Lehramtsstudiengängen** ist das Verhältnis ausgeglichener.

Für die Studienjahre 2007/2008 bis 2009/2010³ ist der Anteil der Studentinnen (bei der Betrachtung von gewichteten Fallzahlen):

- Lehramt Grundschule: 86 % (Anteil Grundschule am Lehramt insg. 61 %)
- Lehramt Haupt- und Realschule: 59 % (Anteil Lehramt 8 %)
- Lehramt Förderschule: 68 % (Anteil Lehramt 8 %)
- Lehramt Berufskolleg: 58 % (Anteil Lehramt 2 %)
- Lehramt Gymnasium: 52 % (Anteil Lehramt 21 %).

¹ Wintersemester 2006/2007: Quelle: Zahlen – Daten – Fakten (Statistisches Jahrbuch der Universität Dortmund 2007), Tabelle 2.5

² Wintersemester 2010/2011: Quelle: Einschreibezahlen (Stand: November 2010)

³ Studienjahre 2007/2008 bis 2009/2010: Quelle: Tabellen der Verwaltung

Zum Vergleich: Wintersemester 2007/2008⁴ (Fallzahlen, Studierendenstatistik)

- *Lehramt Grundschule: 87 % (Anteil Lehramt: 47 %)*
- *Lehramt Haupt- und Realschule: 64 % (Anteil Lehramt 18 %)*
- *Lehramt Förderschule: 56 % (Anteil Lehramt 14 %)*
- *Lehramt Berufskolleg: 56 % (Anteil Lehramt 2 %)*
- *Lehramt Gymnasium: 47 % (Anteil Lehramt 19 %).*

Durch den großen Anteil der Lehramtsstudierenden Grundschule ergibt sich insgesamt ein Anteil von 71,4 % Studentinnen (2007/2008: 70 %).

Im **Fachstudium** (Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik) liegt der Frauenanteil bei 40,7 % (Wintersemester 2007/2008: 42 %). Das Studium Technomathematik wird erst seit der Umstellung auf zweistufige Studiengänge (Bachelor/Master) zum Wintersemester 2007/2008 angeboten, die Studienfächer Mathematik und Wirtschaftsmathematik gibt es hingegen bereits seit vielen Jahren. Der Anteil an Studentinnen ist in der Wirtschaftsmathematik etwas höher als in der Mathematik; dies zeigt sich auch in den Verteilungen zwischen den drei Bereichen.

Wintersemester 2009/2010	alle Studierenden	Studentinnen	1. FS, Bachelor, alle Studiengänge	1. FS, Bachelor, Studentinnen	Anteil Frauen, alle Studiengänge, 2007-2009	Anteil Frauen, 1. FS, Bachelor, 2007-2009
Mathematik	40 %	34 %	33 %	25 %	34,2 %	36,8 %
Technomathematik	4 %	3 %	15 %	13 %	25,0 %	28,1 %
Wirtschaftsmathematik	56 %	63 %	52 %	63 %	45,5 %	48,2 %
Fachstudium insgesamt	100 %	100 %	100 %	100 %	40,7 %	43,9 %

Im Fachstudium ist für die Fakultät die Gewinnung von mehr Studierenden wichtig, dabei soll weiterhin ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Studentinnen und Studenten bestehen.

⁴ Wintersemester 2007/2008: Quelle: Studierendenstatistik Wintersemester 2007/2008, Tabellen 1.2.1 und 1.2.2.

Die Verteilung von Studentinnen und Studenten in allen Fachsemestern, im ersten oder im dritten Fachsemester ist in allen Gruppen ähnlich; es sind hier keine Unterschiede bzgl. Geschlecht im Studienerfolg resp. Abbruch des Studiums zu erkennen.

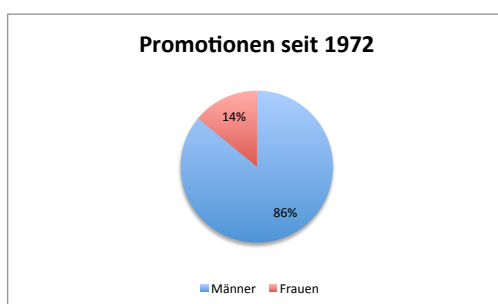
Studienabschluss

Beim **Studienabschluss** (Durchschnitt 2007-2009, gewichtete Kopfzahlen) sind im Fachstudium 40,3 % Studentinnen (*2004-2006: 36 %*), im Lehramt insgesamt 84 % Studentinnen (88 % Grundschule und Haupt-/Realschule, 80 % Förderschule, 66 % Gymnasium und Berufskolleg) (*2004-2006: 85 % mit 89 % Grundschule und Haupt-/Realschule, 83 % Förderschule, 53 % Gymnasium und Berufskolleg*).

Sowohl im Fachstudium als auch im Lehramtsstudium sind die Studierenden und die Absolvent/inn/en derzeit größtenteils in verschiedenen Studienstrukturen (zweistufig und einstufig); im Fachstudium wurde mit dem Studienjahr 2007/2008 von Diplom auf Bachelor-Master umgestellt; im Lehramt wurde im Jahr 2005/2006 vom Staatsexamensstudium auf das Bachelor-Master-Studium Lehramt im Modellversuch umgestellt. Ein direkter Vergleich von Studierendenverteilung während des Studiums und bei Studienabschluss (resp. bei zwei aufeinander aufbauenden Abschlüssen) ist daher hier nicht sinnvoll.

Promotionen, Habilitationen, Juniorprofessuren

Der Anteil der **Promotionen** von Frauen ist in den letzten Jahren angewachsen. Während im Zeitraum 2000-2006⁵ der Anteil von Frauen bei 17,1 % bei den Promotionen lag, liegt er im Berichtszeitraum 2007-2009 bei 21,1 %. In der aktuellen Dekade liegt der Anteil inzwischen bei 23 % (bis 1. Quartal 2011) (*insgesamt: 14 %*).



Habilitationen sind, auch durch die Einführung von Juniorprofessuren, eher singuläre Ereignisse. Im Zeitraum 2007-2009 gab es 4 Habilitationen, davon eine

⁵ Angaben zu Promotionen und Habilitationen: Quelle: Daten und Berechnungen der Fakultät

Frau; zuvor (2004-2006) waren es drei Habilitationen, davon ebenfalls eine Frau. Zum Stichtag im Januar 2010 war ein Juniorprofessor an der Fakultät beschäftigt.

Personal

Durch den Einsatz von Studienbeitragsmitteln konnten in den letzten Jahren mehr **studentische Hilfskräfte** beschäftigt werden, die in Tutorien und Kleingruppenübungen in der Lehre mitwirken. So konnten die Gruppengrößen verkleinert werden und zu einzelnen Veranstaltungen konnten mehr Übungsgruppen (mehr Termine) angeboten werden. Auch hier wird auf ein ausgewogenes Verhältnis geachtet. Die Studierenden haben so vielfach auch die Möglichkeit, zwischen mehreren Gruppen wählen zu können und wenn etwa Studentinnen lieber zu einer Tutorin in die Übung gehen wollen (Vorbild), ist dies vielfach möglich. Im Januar 2010⁶ sind 181 studentische Hilfskräfte an der Fakultät beschäftigt, davon 79 Frauen (43,6 %) (*Januar 2007: 110 SHKs, 39 % Frauen*). Erfahrungsgemäß kommen etwa zwei Drittel der SHKs aus dem Fachstudium bzw. Lehramt Gymnasium/Berufskolleg und etwa ein Drittel aus den übrigen Lehramtsstudiengängen der Fakultät für Mathematik; nur wenige SHKs studieren nicht an der Fakultät für Mathematik. Die SHKs werden ganz überwiegend in der Lehre eingesetzt, um Übungsgruppen und Tutorien für Studierende der Mathematik-Studiengänge, der Lehramtsstudiengänge in Mathematik sowie in den Grundvorlesungen im Service (Mathematik für alle MINT-Fächer der TU Dortmund) zu betreuen.

Die **wissenschaftlichen Hilfskräfte** stellen nur eine kleine Gruppe dar: im Januar 2010 waren 13 wissenschaftliche Hilfskräfte (davon 3 Frauen, 23,1 %) an der Fakultät beschäftigt (*Januar 2007: 4 von 12 WHKs, 33 %*). In den meisten Fällen handelt es sich um Stipendiatinnen und Stipendiaten, die neben dem Stipendium einen WHK-Vertrag über einige Stunden haben.

Angaben über **Lehrbeauftragte** sind ebenfalls nicht sehr aussagekräftig, da es nur wenige Personen sind, die punktuell das Lehrangebot verstärken; im Januar 2010 wird 1 von 7 Lehraufträgen von einer Frau wahrgenommen (14 %) (*2007: 0 von 6 Lehraufträgen, 0 %*).

Bei den **wissenschaftlichen Beschäftigten** ist wie bei den SHKs ein Anstieg des Frauenanteils zu verzeichnen. Im Berichtszeitraum wurden zwei Dauerstellen mit Frauen besetzt, die Entfristung einer der beiden Stellen erfolgte nach dem Stichtag für den Bericht. Im Januar 2010 ist daher 1 von 10 Dauerbeschäftigten weiblich (10 %) (*2007: 0 %, 0 von 8*). Das wissenschaftliche Personal ist deutlich angewachsen, hier spielen wiederum Studienbeitragsmittel, aber auch gestiegene Drittmittel eine Rolle. Im Januar 2010 sind 110 Wissenschaftlerinnen und Wis-

⁶ Personaldaten: Quelle: Daten der Verwaltung (Material für die Erstellung der Frauenförderpläne 2008 und 2011), Stichtage Januar 2010 und Januar 2007

wissenschaftler befristet beschäftigt, davon 33 Frauen (30 %) (2007: 66 Beschäftigungsfälle, 16 Frauen, 24 %), bei der Umrechnung auf Vollzeitäquivalente (VZÄ) sind es 63,7 VZÄ, davon 17,8 VZÄ Frauen, 28 %) (2007: 50,7 VZÄ, davon 12,3 VZÄ Frauen, 24 %). Zum Stichtag waren 92 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt (2007: 89 %).

Bei den **Professuren** konnte im Berichtszeitraum eine W3-Professorin neu an die Fakultät berufen werden, zudem konnten erfolgreich Bleibeverhandlungen mit der zweiten W3-Professorin der Fakultät geführt werden. Im Wintersemester 2009/2010 wurde zudem eine vakante Professur im Rahmen einer Lehrstuhlvertretung von einer Wissenschaftlerin besetzt. Der Anteil der Professorinnen lag im Januar 2010 damit bei 13 % (3 von 23 Professuren; unbefristet: 9 %, 2 von 21) (2007: 4 %, 1 von 24 Professuren; unbefristet: 4 %, 1 von 22).

Im Bereich **Technik und Verwaltung** sind weiterhin nur Frauen beschäftigt (Januar 2010: 16 Frauen) (Januar 2007: 17 Frauen).

Das **Dekanat** setzt sich im Januar 2010 aus dem Dekan, einem Prodekan und einer Prodekanin zusammen; in der Dekanatsadministration sind zwei der drei Beschäftigten Frauen (Geschäftsführung, Assistenz, Sekretariat), damit liegt der Frauenanteil bei 50 % (2007: 25 %).

2. Bewertung der operativen Umsetzung 2008 bis 2010

Bewertung der zwischen 2008 und 2010 verwirklichten Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter in tabellarischer Form (mit Angabe von Gründen, falls Maßnahmen nicht verwirklicht wurden)

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
Studium	Gewinnung von Studierenden, Informationsangebote vor Studienbeginn, um die Wahl des passenden Studienfachs zu unterstützen	Weiterhin Beteiligung an hochschulweiten Studieninformations- und Studienorientierungsangeboten wie SchnupperUni, SchülerUni, Campus-Fest / Tag der Offenen Tür, Abi-Messen, ...	Studienberaterinnen und Studienberater, Dozentinnen und Dozenten, Fachschaften	ca. <u>3.100 €</u> Studieninformationsveranstaltungen (incl. Reisekosten SiSuS „Studierende informieren Schülerinnen und Schüler“) ca. <u>1.500 €</u> SchnupperUni	Informations- und Veranstaltungsangebot wurde z.T. noch ausgebaut; Studierendenzahlen sind leicht gewachsen
	Frühzeitige Einbeziehung von Studieninteressierten	Fachspezifische Studienorientierungsangebote wie Schülerzirkel, ggf. Möglichkeiten für Praktika für Schülerinnen und Schüler	Studienberaterinnen und Studienberater, Dozentinnen und Dozenten, Fachschaften	ca. <u>5.600 €</u> für das Projekt SiSuS (SHKs)	Informations- und Veranstaltungsangebot wurde z.T. noch ausgebaut; Studierendenzahlen sind leicht gewachsen der regelmäßige Schülerzirkel stellt ein regelmäßiges und offenes Angebot für Interessierte dar (2008-2010: 67 Schülerinnen und Schüler, davon 11 Schülerinnen); andere Praktika wurden daneben nicht angeboten

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
	Vernetzung von Studentinnen, Frauen als Vorbild	In den Grundvorlesungen werden jeweils mehrere Übungsgruppen, Tutorien durch Frauen betreut; die Studentinnen haben so die Möglichkeit, eine Gruppe zu wählen, die von einer Frau durchgeführt wird.	Dozentinnen und Dozenten, Fachschaften		Wahlmöglichkeit besteht seit Jahren in den Grundvorlesungen, Gründe für die Wahl einer bestimmten Gruppe sind vielfältig und werden nicht erfasst (zielführend und etabliert)
	Weiterbildung, Vernetzung	s.u.			
Wissenschaft	Beratung und Aufzeigen von Optionen, Unterstützung von Aktivitäten	Weiterhin Beratung von Studentinnen vor Studienende mit Hinweisen auf Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für Promotionsvorhaben	Dozentinnen und Dozenten, Studienberatung		Beratung wird seit Jahren durchgeführt und weiterhin beibehalten (zielführend und etabliert)
		Weiterhin Beteiligung am Mentoring ³ -Programm der Universitäten Dortmund, Bochum und Duisburg-Essen	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat		Informationen sind regelmäßig vorhanden und werden von der TU und der Fakultät bekanntgegeben; Teilnahme wird unterstützt (zielführend und etabliert)

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
		Weiterhin fachliche Informationsveranstaltungen über mögliche Promotionsthemen, Tagungsbesuche von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern	Fachschaften, Dozentinnen und Dozenten		Informationen oft im direkten Gespräch oder im Rahmen von Lehrveranstaltungen; Tagungsbesuche werden u.a. im Rahmen der Reisebeihilfe unterstützt (pro Jahr rund 40 Reisen, davon etwa 40 % von Frauen) (zielführend und etabliert)
		Weiterhin Beteiligung von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern am Austausch mit (ausländischen) Universitäten (u.a. ERASMUS-Programm)	Dozentinnen und Dozenten, Erasmus-Koordination		auch nach der Umstellung auf zweistufige Studiengänge ist das Auslandsstudium beliebt (zielführend und etabliert) ERASMUS-Programm 2008-2010: 24 „outgoing students“, davon 14 Studentinnen (u.a. Dänemark, Finnland, Frankreich, Italien, Litauen, Rumänien, Spanien, Tschechien)
		Hinweise auf Stellenangebote, Ausschreibungen von Professuren an der TU Dortmund und an anderen Hochschulen im In- und Ausland (u.a. durch ein entsprechend gepflegtes „Schwarzes Brett“)	Dekanat, Dozentinnen und Dozenten		ein klassisches „schwarzes Brett“ wird inzwischen mehr durch Rundmails, Mailinglisten und Internetseiten ergänzt bzw. ersetzt

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
	Weiterbildung, Vernetzung	Ermöglichung und Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen s.u.	Institute, Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte	ca. 28.000 € Promotionsabschlussförderung (Doktorandin); Weiterfinanzierung nach Emeritierung des Betreuers; Promotion <i>Dr. rer. nat.</i> inzwischen abgeschlossen	punktueller Unterstützung von Promotionsvorhaben (Abschluss- oder Zwischenfinanzierung)
Verwaltung und Technik	Weiterbildung, Vernetzung	s.u.			
übergreifende Themen	Verstärkte Sichtbarkeit von Frauen	Vorbilder für Frauen in allen Bereichen: z.B. Einladung von auswärtigen Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen, Vorstellung von Berufsfeldern durch Absolventinnen, Einsatz von Studentinnen als studentische Hilfskraft für Tutorien etc., Lehrveranstaltungen durch Dozentinnen	Dozentinnen und Dozenten, Dekanat		s.o.; etabliert und zielführend, wird weiter fortgesetzt
	Weiterbildung	Ermöglichung und Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten Zusätzliche Reisekostenunterstützung für die Teilnahme an Tagungen, Workshops etc., sowohl für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen als auch für Studentinnen (aus dem „Topf“ der Gleichstellungsbeauftragten, ergänzt durch weitere Mittel der Fakultät)	Institute, Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte	ca. 2.800 € für Weiterbildungen zusätzlich zur Reisebeihilfe (Frauen im wiss. und nichtwiss. Bereich)	etabliert und zielführend, wird weiter fortgesetzt

Handlungsfeld	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	verausgabte Mittel	Bewertung der Maßnahme
	Vernetzung der Frauen an der Fakultät	Pflege von "Schwarzen Brettern", einer eigenen Mailingliste etc.; Hinweise auf TU-weite Aktivitäten und Programme (Netzwerke, Rückkehr-Programm etc.)	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat		etabliert und zielführend, wird weiter fortgesetzt
	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungsaktivitäten	jährlich 500 Euro zur Beschäftigung studentischer Hilfskräfte (zur Unterstützung der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, für kleinere Projekte wie z.B. die Überarbeitung von Texten (Internet, Broschüren etc.) im Hinblick auf geschlechtergerechte Formulierungen o.ä.); jährlich 500 € für weitere Projekte (Reisebeihilfen, Sachmittel)	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat		Texte wurden erstellt resp. überarbeitet; geschlechtergerechte Formulierungen sind etabliert und müssen nicht mehr separat eingearbeitet werden zusätzliche Anträge für weitere Reisen oder Sachmittel wurden nicht eingereicht bzw. bereits über Reisebeihilfe abgewickelt
		Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten bei ihren Forschungen (Entlastung)	Gleichstellungsbeauftragte	ca. 3.000 € für SHKs	Recherchen, Unterstützung bei Forschung
Summe				ca. 44.000 €	

Insgesamt standen der Fakultät für Mathematik im Berichtszeitraum **ca. 31.000 €** Gleichstellungsmittel, Mittel zur Frauenförderung, Mittel zur Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten zur Verfügung, die durch weitere Mittel der Fakultät aufgestockt wurden.

Bis 2008 wurde für die Fakultäten jährlich ein gesonderter Betrag für Frauenförderung zur Verfügung ausgewiesen; seit 2009 sind jährlich 3 Promille des Fakultätsbudgets (ca. 10.000 €) für Gleichstellung zu verwenden. Darüber hinaus bekam die Fakultät zusätzliche Mittel aus dem Strukturfonds für die Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten.

Die verausgabten Mittel lassen sich nicht immer genau zu einzelnen Maßnahmen zuordnen, sie sind daher dort aufgeführt, wo der Hauptbeitrag erfolgte.

Neben den oben dargestellten Maßnahmen sind die folgenden Punkte erwähnenswert, die ebenfalls die Förderung von Wissenschaftlerinnen (und Wissenschaftlern) in der Qualifikationsphase oder bereits während des Studiums betreffen:

Im Berichtszeitraum haben mehrere Postdocs (10 Postdocs, davon 3 Frauen) eine **Professur** an einer anderen Hochschule **vertreten**. Die Fakultät hat diese Vorhaben stets unterstützt, auch wenn dies manchmal zu kurzfristigen Änderungen im Lehrangebot geführt hat.

Vor allem auch geänderte rechtliche Rahmenbedingungen haben dazu geführt, dass im Berichtszeitraum deutlich mehr **Elternzeiten** (mind. 9, davon 5 Frauen) wahrgenommen wurden als zuvor.

Beurlaubungen durch Elternzeiten oder für Professurvertretungen wurden wiederum dazu genutzt, andere Wissenschaftler/innen zu beschäftigen (Aufstockung oder Verlängerung von Verträgen o.ä.). Die Beurlaubten selbst wurden insbesondere via Mail und andere IT-Kommunikationsformen auf dem Laufenden gehalten und waren weiterhin in den Arbeitsgruppen integriert.

Auf Anregung der Gleichstellungsbeauftragten wurden im Jahr 2009 zwei **Tagungsstipendien** für Studentinnen ausgeschrieben, um deren Teilnahme an einer mathematischen Tagung zu unterstützen. Gedacht war etwa an die Teilnahme der Jahrestagung der DMV (Deutsche Mathematiker-Vereinigung), die im Sommer 2009 gemeinsam mit der Österreichischen Mathematischen Gesellschaft in Graz durchgeführt wurde. Es gab allerdings nur wenig Resonanz; nur eine Studentin hat sich beworben, später aber dann doch das Stipendium nicht wahrgenommen und die Tagung in Graz nicht besucht. Auch da nachfolgende Studierendenkonferenzen der DMV in der Nähe stattfanden / stattfinden (Bochum 2009, Köln 2011) wurde, wurde keine erneute Ausschreibung durchgeführt. Tagungsbesuche auch von Studierenden fanden z.T. eher im Rahmen von bestehenden Arbeitsgruppen oder Drittmittelprojekten statt.

In den Jahren 2009 und 2010 konnte die Fakultät zwei bzw. drei **NRW-Stipendien** für Studierende (Förderung 300 € pro Monat für ein Jahr) ausschreiben und vergeben; von diesen 5 Stipendien wurden drei an Studentinnen vergeben. Weitere NRW-Stipendien im Lehramtsbereich wurden über das dortMINT-Projekt vergeben; auch hier wurden mehrere Studierende aus der Mathematik gefördert.

Mit der **Reisebeihilfe** der Fakultät (Unterstützung von Tagungsreisen etc.) werden insbesondere Reisen von wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Promovierende und Postdocs) unterstützt. Pro Jahr wurden jeweils gut 40 Personen gefördert (z.T. für mehrere Reisen); dabei lag der Anteil der geförderten Wissenschaftlerinnen bei rund 41 % und damit über dem Anteil der beschäftigten Wissenschaftlerinnen. Diese Reisebeihilfemittel sind nicht in den obigen Ausgaben enthalten.

3. Konkrete Ziele für 2011 bis 2013

Erläuterung der Ziele zur Gleichstellung der Geschlechter, die die Fakultät für Mathematik differenziert nach den unterschiedlichen Personengruppen für den Zeitraum 2011 bis 2013 anstrebt; die angestrebten Quoten im Rahmen der DFG-Gleichstellungsstandards werden unter 4.1 aufgeführt.

Studierendengewinnung und Studium

Die Fakultät für Mathematik möchte in allen Studierendengruppen ein möglichst ausgeglichenes Verhältnis von Studentinnen und Studenten haben, beide Gruppen sollten mindestens 40 % ausmachen.

Insbesondere im Lehramtsstudium Grundschule ist das Geschlechterverhältnis sehr unausgewogen, da der größten Teil der Studierenden weiblich ist; in den übrigen **Lehramtsstudiengängen** ist das Verhältnis ausgeglichener (vgl. Abschnitt 1).

Im Rahmen der Studieninformation sollen hier besonders auch Schüler angesprochen werden. Im Projekt dortMINT werden auch Studierende an der Studieninformation beteiligt.

Mit dem Start der neuen Lehramtsausbildung (LABG 2009, Start zum Winter 2011/2012) verändert sich die Struktur der Studiengänge erneut; die Lehrämter an Grundschulen und Haupt-/Realschulen werden wieder getrennt; im Grundschullehramt ist Mathematik für alle Studierenden ein Pflichtfach, zudem ist das Studium bis zum Masterabschluss dann auf 10 Semester (bisher 8 Semester) ausgelegt. Ob diese Strukturänderungen sich auch auf die Zusammensetzung der Gruppen auswirken werden, kann noch nicht gesagt werden. Allerdings war der Anteil der Studierenden im Lehramt Haupt- und Realschule im Vergleich zum Lehramt Grundschule vor dem Modellversuch noch etwas größer.

Im **Fachstudium** (Mathematik, Technomathematik, Wirtschaftsmathematik) liegt der Frauenanteil bei 41 %; diese Studierenden besuchen besonders zu Beginn des Studiums gemeinsam die Grundvorlesungen, vielfach auch noch zusammen mit den Lehramtsstudierenden Gymnasium und Berufskolleg (Frauenanteil 52 %). In diesen beiden Gruppen sowie in den gemeinsam besuchten Veranstaltungen ist das Verhältnis von Studentinnen und Studenten sehr ausgewogen.

Um mehr Studierende und insbesondere noch mehr Studentinnen für ein Mathematik-Studium zu gewinnen, stellen im Projekt SiSuS („Studierende informieren Schülerinnen und Schüler“) jeweils eine Studentin und ein Student das Studium etwa in Vorträgen an Schulen vor.

Unterschiede im **Studienerfolg** zwischen Frauen und Männern sind nicht zu erkennen, jedoch sind in den Fachstudiengängen und im Lehramt Gymnasi-

um/Berufskolleg die Quoten für Fachwechsel, Studienabbruch etc., wie in allen MINT-Fächern, nicht gering. Hier ist es besonders wichtig, die Studieninteressierten vor dem Beginn des Studiums über die Anforderungen und das Niveau zu informieren. Die Studiengänge sind so gestaltet, dass die Studierenden sehr früh feststellen, ob sie den Anforderungen gewachsen sind und mit der Arbeitsweise in Mathematik an der Universität zurecht kommen. Zur Unterstützung der **Studieneingangsphase** bietet die Fakultät u.a. den Vorkurs Mathematik und seit 2009 ein Mentoring durch Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an. Über einen Eingangstest (vor allem zur Selbsteinschätzung) wird nachgedacht.

Promotionen und Habilitationen

Der Anteil der **Promotionen** von Frauen ist in den letzten Jahren angewachsen. Habilitationen sind, nicht zuletzt nach der Einführung von Juniorprofessuren, weiterhin eher singuläre Ereignisse.

Angehende Wissenschaftler/innen werden auf Informationsangebote und Veranstaltungen hingewiesen und ermuntert, daran teilzunehmen. Die Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer beraten und fördern Studierende, besonders in der Studienabschlussphase, die sich für einen wissenschaftlichen Werdegang interessieren; andererseits ermuntern sie auch geeignete Studierende, über einen solchen Weg nachzudenken. Studierende werden in Forschungsprojekte im Rahmen von Hilfskrafttätigkeiten, Abschlussarbeiten etc. integriert; hier werden sie z.T. auch bereits mit zu Tagungen genommen.

Trotz Einsparungen im Haushalt der Fakultät werden weiterhin Reisemittel für den Besuch von Tagungen im In- und Ausland vergeben, insbesondere auch für Wissenschaftler/innen in Qualifikationsphasen.

Beurlaubungen von Postdocs zur Wahrnehmung von Professurvertretungen an anderen Hochschulen werden unterstützt. Auch die Wahrnehmung von Elternzeiten wird unterstützt und gefördert. Die Beurlaubten halten insbesondere über elektronische Kommunikation weiter den Kontakt zu ihren Arbeitsgruppen und umgekehrt.

Fort- und Weiterbildung, Vernetzung

Wie bisher werden Weiterbildungsaktivitäten nicht nur im wissenschaftlichen Bereich (vgl. Promotions- und Habilitationsphase etc.) unterstützt und gefördert. Neben fachspezifischen und persönlichen Weiterbildungen (etwa beim Zentrum für Weiterbildung (ZfW), bei der Hochschulübergreifenden Fortbildung (HüF), beim Hochschuldidaktischen Zentrum (HDZ) etc.) spielt auch dort der Besuch von Ta-

gungen, Workshops etc. eine wichtige Rolle. Zusätzlich zu den reinen Weiterbildungsaspekten ist hier auch die Bildung und Pflege von Netzwerken wichtig (Erfahrungsaustausch, Zusammenarbeit, Kontakte innerhalb und außerhalb der Universität, ...).

Stellenbesetzungen

Im Sommersemester 2011 sind erstmals seit Jahren alle Professuren der Fakultät für Mathematik besetzt. Hier sind in den nächsten Jahren daher kaum Änderungen in der Personalstruktur zu erwarten. Ähnlich sieht es auch bei den Dauerstellen im wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Bereich aus. Im Januar 2010 waren 44 Personen (28 Männer, 16 Frauen) unbefristet in Vollzeit oder Teilzeit an der Fakultät beschäftigt.

Das befristete wissenschaftliche Personal ist im Allgemeinen etwa 4 bis 6 Jahre an der Fakultät beschäftigt, so dass hier immer wieder Wechsel stattfinden. In diesem Bereich ist die Summe der Beschäftigungsfälle und Vollzeitäquivalente stark von den zur Verfügung stehenden Mitteln (Haushalt, Drittmittel, Studienbeiträge oder andere Zusatzmittel zur Verbesserung von Lehre und Studium etc.) und auch von der allgemeinen Beschäftigungssituation für Absolventen/inn/en im Bereich Mathematik bzw. Lehramt Mathematik abhängig. Im Januar 2010 waren 92 % der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befristet beschäftigt.

Die Fakultät für Mathematik will weiterhin ein attraktives Arbeits- und Studenumfeld (mit aktuellen Forschungsthemen etc.) bieten und die Arbeitsplätze resp. Arbeits- und Studienbedingungen gemeinsam mit den Beteiligten so gestalten, dass auch Wünsche und Erfordernisse zur Vereinbarkeit von Arbeit/Studium, Familie und Privatleben („work-life-balance“) berücksichtigt werden.

Besonders junge Frauen mit entsprechenden Interessen und Fähigkeiten sollen weiter dazu ermuntert werden, ein mathematisches Fach zu studieren und später auch in diesem Bereich weitere wissenschaftliche Schritte zu unternehmen. Angesichts der beruflichen Perspektiven (auch in den geförderten Drittmittelprojekten) wäre es wünschenswert, noch mehr Frauen für die Angewandte Mathematik begeistern zu können.

4. Umsetzung der Ziele 2011 bis 2013

4.1 Umsetzung der Ziele gemäß der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG

Angaben der Fakultät für Mathematik, die bereits im Dezember 2010 für die operative Zielerreichung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards entwickelt wurden

Personelle Gleichstellungsstandards / Zielvorgaben

Wissenschaftliche Karrierestufen	Ziel 2013		Maßnahmen zur Zielerreichung und Status der Maßnahme a) geplant für (Zeitpunkt) b) beschlossen am (Zeitpunkt) c) implementiert seit (Zeitpunkt)
	m	w	
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Lehramt	37%	63%	<ul style="list-style-type: none"> - diverse Informationsveranstaltungen (Durchführung / Mitwirkung z.T. seit vielen Jahren (s.u.)); - Vorträge auf Messen, an Schulen (Studierende als "Botschafterinnen" im Projekt dortMint (seit 2009), besonders für das Lehramt Haupt-/Realschule; - Umstrukturierung der Lehramtsausbildung (neues LABG mit Umsetzung ab 2011) kann auch die Zusammensetzung der Studierendengruppen im Lehramt ändern (Trennung der Grundschule / Haupt-/Realschule) ändern; - 10 Semester Regelstudienzeit für alle Lehrämter; - Änderung bei den Pflichtbestandteilen im Grundschullehramt (Unterrichtsfach Mathematik verpflichtend)
Studierendengewinnung bis zur Immatrikulation - Fachstudiengänge	50%	50%	diverse Informationsveranstaltungen: Teilnahme am Tag der Offenen Tür (Campus-Fest, Hochschultage o.ä.), an der SchnupperUni, an Studieninformationsmessen (am gemeinsamen Stand der TU Dortmund, z.B. Einstieg Abi in Köln oder Dortmund), Mitwirkung an regionalen Info-Veranstaltungen von Schulen oder Städten - z.T. seit vielen Jahren; Vorträge an Schulen durch eigene Schulkontakte (z.B. in Mathematik-Kursen), Projekt "Studierende informieren Schülerinnen und Schüler" (SiSuS) (Vortragsteam: 1 Studentin, 1 Student - Vorbildfunktion) - seit 2008;

			Schülerzirkel: fachliche Veranstaltungen für interessierte SchülerInnen, jedes Semester (mehrtägig, jeweils am späten Nachmittag) - seit vielen Jahren
Studium bis zur Promotion	71%	29%	<p>während des Studiums (bis Master o.ä.): Mentoring durch ProfessorInnen im ersten Studienjahr (Fachstudium und Lehramt Gymnasium/Berufskolleg) seit 2008; Einsatz als studentische Hilfskraft (erste Lehrerfahrten) (mit vorangehender Didaktikschulung), Ermutigung zur Tätigkeit als SHK - seit vielen Jahren; Ehrung der Jahrgangsbesten bei der Jahresfeier/Absolventenfeier (alle Studienbereiche) - seit 2008; Ermutigung guter Studierender für wissenschaftliche Laufbahn;</p> <p>nach dem Studium (Promotionsstudierende, Wiss. Mitarbeiter/innen): bei Promotionsvorhaben Tätigkeit als wiss. Mitarbeiter/in (Teilzeit), Stipendium o.ä.; Ermöglichung von flexiblen Arbeitszeiten (Work-Life-Balance); breit verteilte Informationen (Rundmails, Aushänge, ...) über relevante Themen</p>
Promotion bis zur Habilitation	81%	19%	<p>Ermutigung guter KandidatInnen für weitere wissenschaftliche Laufbahn; Ermöglichung erster Lehrerfahrten (z.B. eigenständige Vorlesung, Proseminar, ...); Unterstützung bei Veröffentlichungen, Tagungsteilnahmen (Reisebeihilfe), ...</p> <p>Habilitationen sind insgesamt singuläre Ereignisse, so dass hier keine Maßnahmen planbar sind, zumal mit dem Instrument der Juniorprofessur Alternativen bestehen (daher auch ähnliches Vorgehen)</p>
Juniorprofessuren	81%	19%	<p>s.o.; Lehrveranstaltungen vor allem im Wahlpflichtbereich (eigene Schwerpunktsetzungen möglich); Juniorprofessuren werden nach Bedarf eingerichtet (aus dem Personalbestand des wiss. Mittelbau); bisher gab es an der Fakultät zwei Mal eine Juniorprofessur, Anfang 2011 sollen erneut zwei Juniorprofessuren ausgeschrieben werden (kein Tenure Track)</p>

Professuren	81%	19%	hier bestehen für die Fakultät in den nächsten Jahren kaum Handlungsmöglichkeiten, da keine Professuren zu besetzen sind; seit 2007 wurde die Hälfte der Professuren neu besetzt (bzw. befindet sich derzeit im Besetzungsverfahren) resp. die Abwanderung konnte durch erfolgreiche Bleibeverhandlungen verhindert werden, dabei konnten zwei Professorinnen (W3) berufen/gehalten werden
übergreifend			es wird stark auf die Sichtbarkeit von Frauen in allen Ebenen geachtet; Vorbildfunktionen spielen eine große Rolle (im Dekanat, bei Lehrenden auf allen Ebenen, bei Vortragenden, bei Ansprechpersonen wie in der Studienberatung u.v.m); die deutlichen Haushaltskürzungen im Jahr 2010 (auf 90 % des Vorjahresniveaus) stellen viele Projekte, Maßnahmen etc. in Frage, da die Finanzierung nicht mehr gesichert ist; besonders betroffen sind davon Personalmaßnahmen und Neueinstellungen, auf allen Ebenen (von der Studentischen Hilfskraft bis zur Professur resp. deren Ausstattung mit Stellen für wiss. Personal)

4.2 Umsetzung der Gleichstellungsziele für die studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräfte sowie die wissenschaftlichen Beschäftigten und die Beschäftigten aus Verwaltung und Technik

tabellarische Beschreibung der Maßnahmen, die im Zeitraum von 2011 bis 2013 umgesetzt werden sollen

Handlungsfeld / Zielgruppe	Ziel	Maßnahme / konkrete Schritte	Ansprechperson	Geplante Mittelverwendung
Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte	Vorbild	bei den Hilfskräften der Fakultät stellen Frauen und Männer jeweils mind. 40 %	Dekanat, Dozentinnen und Dozenten	
	erste Schritte im wiss. Werdegang	Studierende erleben durch die Tätigkeit als Hilfskraft Lehre und Forschung auch aus anderer Perspektive und werden so ermutigt, selbst über einen wissenschaftlichen Werdegang nachzudenken und sich darin zu erproben; zu Beginn einer Tätigkeit als Tutor/in werden Didaktische Schulungen angeboten	Dekanat, Dozentinnen und Dozenten	
	Vernetzung von Studentinnen, Frauen als Vorbild	In den Grundvorlesungen werden i.A. jeweils mehrere Übungsgruppen, Tutorien durch Frauen betreut; die Studentinnen haben so meistens die Möglichkeit, eine Gruppe zu wählen, die von einer Frau durchgeführt wird.	Dozentinnen und Dozenten, Fachschaften	
	Weiterbildung, Vernetzung; Vereinbarkeit	s.u.		
Wissenschaftliche Beschäftigte	Beratung und Aufzeigen von Optionen, Unterstützung von Aktivitäten	Weiterhin Beratung von Studentinnen vor Studienende mit Hinweisen auf Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten für Promotionsvorhaben	Dozentinnen und Dozenten, Studienberatung	
		Weiterhin Beteiligung an resp. Informationen zu ScienceCareerNet Ruhr (Mentoring, Karriereforum, CoachingPLUS, Herbstakademie, ..) der Universitäten Dortmund, Bochum und Duisburg-Essen und ähnlichen Aktivitäten	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat	

		Weiterhin fachliche Informationsveranstaltungen über mögliche Promotionsthemen, Tagungsbesuche von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern	Dozentinnen und Dozenten, Dekanat, Fachschaften	
		Weiterhin Beteiligung von Studierenden und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern am Austausch mit (ausländischen) Universitäten (u.a. ERASMUS-Programm)	Dozentinnen und Dozenten, Erasmus-Koordination	
		Hinweise auf Stellenangebote, Ausschreibungen von Professuren an der TU Dortmund und an anderen Hochschulen im In- und Ausland (u.a. durch ein entsprechend gepflegtes „Schwarzes Brett“ und entsprechende IT-Instrumente)	Dekanat, Dozentinnen und Dozenten	
	Weiterbildung, Vernetzung; Vereinbarkeit	s.u.		bei Bedarf: Zwischen- oder Abschlussfinanzierung zur Promotion (Personalkosten)
Beschäftigte in Verwaltung und Technik	Weiterbildung	s.u.; Hinweis auf spezielle Angebote (z.B. H2-Lehrgang für moderne Hochschulverwaltung)	Dekanat, Institute	
	Vernetzung	s.u.		
	Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben	s.u.		
Übergreifende Themen	Weiterbildung	Ermöglichung und Unterstützung von Weiterbildungsmaßnahmen für alle Beschäftigten Zusätzliche Reisekostenunterstützung für die Teilnahme an Tagungen, Workshops etc., sowohl für (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen als auch für Studentinnen sowie Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung	Institute, Dekanat, Gleichstellungsbeauftragte	Reisekosten, Weiterbildung
	Vernetzung der Frauen an der Fakultät	Pflege von "Schwarzen Brettern", entsprechenden Seiten im Internet, einer eigenen Mailingliste etc.; Hinweise auf TU-weite Aktivitäten und Programme (Netzwerke, Rückkehr-Programm etc.)	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat	

	Verstärkte Sichtbarkeit von Frauen	Vorbilder für Frauen in allen Bereichen: z.B. Einladung von auswärtigen Wissenschaftlerinnen zu Vorträgen, Vorstellung von Berufsfeldern durch Absolventinnen, Einsatz von Studentinnen als studentische Hilfskraft für Tutorien etc., Lehrveranstaltungen durch Dozentinnen	Dekanat, Dozentinnen und Dozenten	Kosten für SHKs
	Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten, der Gleichstellungsaktivitäten	Beschäftigung studentischer Hilfskräfte (zur Unterstützung der Gleichstellungsaktivitäten und der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten, für kleinere Projekte wie z.B. SiSuS); Sachmittel kleineren Umfangs für weitere Projekte (Weiterbildung, Material)	Gleichstellungsbeauftragte, Dekanat	Kosten für SHKs, Sachmittel
	Vereinbarkeit von Familie, Privatleben und Studium/Beruf	Zusammen mit den Beteiligten wird die Fakultät jeweils passende Lösungen erarbeiten (Arbeitszeiten, Arbeitsumfang, Möglichkeiten der partiellen Telearbeit, Urlaubsplanungen, ...), um situationsabhängig und individuell bei Bedarf (z.B. Erziehung, Pflege, Krankheit, Weiterbildung, ...) eine möglichst praktikable „work life balance“ zu gestalten	Dekanat, Institute	bei Bedarf IT-Lösungen (Notebook o.ä.)
	Information über Studien- und Berufsfelder	Vorstellung von Studien- und Berufsfeldern sowohl vor als auch während des Studiums (Wahl der Studienschwerpunkte, Themen für Abschlussarbeiten)	Studienberatung, Dozentinnen und Dozenten, Fachschaften	Sachmittel, Vortragshonorare, Kosten für SchnupperUni, SiSuS

Viele Ziele erfordern keine spezifische Mittelverwendung im Rahmen der Gleichstellungsarbeit (Personalkosten für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Hilfskräfte, Reisebeihilfe für Tagungsbesuche). Im Bereich der Studieninformation, durch das Projekt SiSuS (Studierende informieren Schülerinnen und Schüler), durch die SchnupperUni gibt es spezifische Projekte und Aktionen, für die Gleichstellungsmittel eingesetzt werden. Weiterbildungsaktivitäten von Frauen werden hier ebenso unterstützt wie bei Bedarf und auf Antrag Zwischen- oder Abschlussförderungen von Promotionsprojekten etc. von Frauen.