

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 %	
Summe (ohne W 1)	18	2	1	1	0	19	2	0				
W 3/C 4	12	2	1 ²	0	0	13	2	0				
W 2/C 3	6	0	1	1 ¹	0	6	0	0				
W 1 mit TT auf W 2	1					1						

¹ Davon eine reserviert für eine bereits mit einem Mann besetzte W 1 mit TT.

² 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)

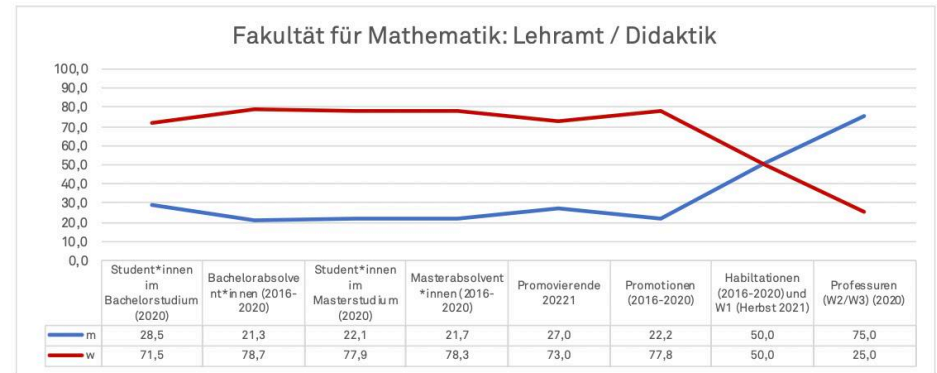
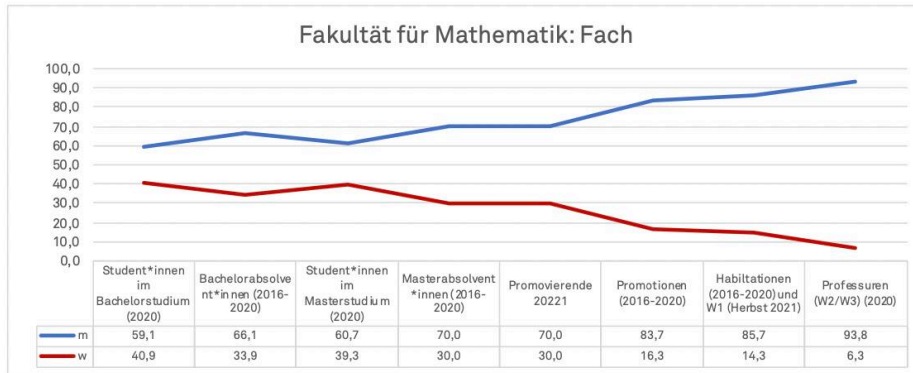
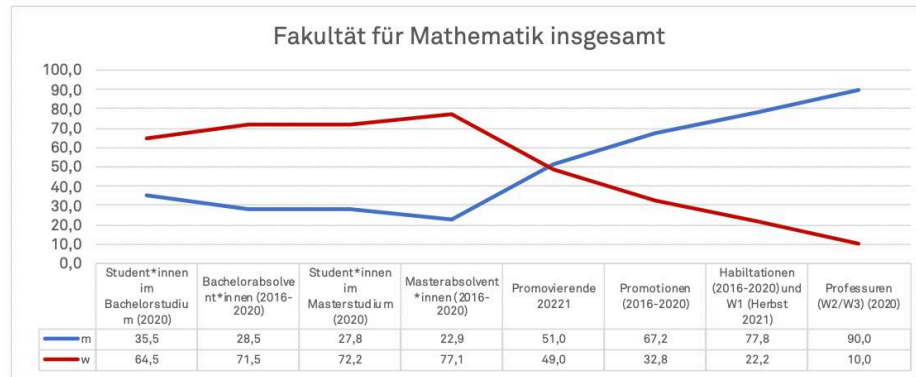
a) Folgende Maßnahmen werden weitergeführt bzw. neu entwickelt, um das oben genannte Ziel zu erreichen: ---

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
Technik	1	1	50%	0%	0%	1	1	50%	0%	0%	1	1	50%	0%	0%	1	1	50%		0%	1	1	50%		0%
Verwaltung		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 %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	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 %
Geschlechterverteilungen in den Statusgruppen der Fakultät	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%
Summe	35	6	15%	8	6	43%	8	13	62%	0	1	100%	51	26	34%

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