

Gleichstellungsplan 2023 – 2026

Vorbemerkung

Der Fachbereich 10 setzt sich zum Ziel, die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Vereinbarkeit von Familie mit Beruf und Studium zu fördern, Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und Tätigkeiten an überwiegend mit Frauen besetzten Arbeitsplätzen aufzuwerten. Frauen sind in der Mathematik und der Informatik generell unterrepräsentiert. Die Gründe dafür sind vielfältig und sollen an dieser Stelle nicht diskutiert werden. Die Unterrepräsentanz von Frauen beginnt bereits im Studium. Wir sehen es deswegen als wichtig an, möglichst früh mit der Gewinnung und Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu beginnen, um später auch einen höheren Frauenanteil bei den Wissenschaftlerinnen erreichen zu können.

Zur Erreichung dieser Ziele werden geeignete Maßnahmen ergriffen, die sich auf alle Mitglieder des Fachbereichs 10 beziehen, d.h. auf Professuren, auf das wissenschaftliche Personal, auf die Beschäftigten in Sekretariaten, Verwaltung und Technik und auf die Studierenden.

Die Maßnahmen werden auf Grundlage einer Betrachtung der Repräsentanz von Frauen in allen Besoldungs-, Vergütungs- und Lohngruppen sowie in allen Funktionsebenen des Fachbereichs 10 und auf Grundlage einer Analyse der Ursachen möglicher Unterrepräsentanzen festgelegt.

Konkrete Zielvorgaben werden als wichtiges Instrument angesehen, um die oben genannten Ziele zu erreichen. Der Fachbereich 10 fordert alle Personalverantwortlichen und alle Berufungskommissionen dazu auf, an der Realisierung der Zielvorgaben mitzuwirken. Insbesondere hat der Fachbereich 10 im April 2021 mit dem Rektorat eine Gleichstellungsquote (gemäß § 37a Hochschulzukunftsgesetz NRW) von 17,7% vereinbart. Diese Quote gilt als Zielvorgabe für den Frauenanteil an den Professuren nach Ablauf von drei Jahren.

1 Überblick

Die Repräsentanz von Frauen unterscheidet sich im Fachbereich 10 stark zwischen den Fachwissenschaften Mathematik und Informatik auf der einen Seite und der Didaktik der Mathematik und der Informatik, inklusive der Lehramtsstudiengänge, auf der anderen Seite. Die Frauenanteile zum 1.12.2018 und zum 1.12.2022 unterteilt nach wissenschaftlicher Karrierestufe sind in folgender Tabelle zusammengefasst.

Frauenanteil an	zum Zeitpunkt	Fachwissenschaften		Didaktik	
		2018	2022	2018	2022
Studierenden		20,7%	25,7%	68,7%	71,1%
Masterabschlüssen in 2017 2021		30,1%	23,9%	75,3%	73,2%
Wiss. Mitarb. auf befristeten Stellen ohne Promotion		22,1%	22,6%	60,0%	71,4%
Promotionen in 2016–2018 2019–2022		25,8%	22,1%	71,4%	53,8%
Wiss. Mitarb. auf befristeten Stellen mit Promotion		13,0%	27,9%	50,0%	50,0%
Wiss. Mitarb. auf unbefristeten Stellen		18,2%	25,0%	50,0%	66,7%
Professuren befristet (W2/W1)		22,2%	69,2%	0 / 0	0%
Professuren unbefristet (C4/W3/C3/W2)		17,1%	15,9%	16,7%	20,0%

In Didaktik liegt der Frauenanteil schon viele Jahre auf allen Qualifizierungsstufen über 50%, außer bei den Professuren. Bei letzteren stieg er durch die Pensionierung eines Professors. Außerdem wird zum April 2023 eine weitere unbefristete W2-Professorin den Dienst an der Universität Münster antreten, wodurch

der Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren auf 33,3% steigen wird. Eine weitere W3-Professur im Institut für grundlegende und inklusive mathematische Bildung wird gegenwärtig besetzt.

In den Fachwissenschaften hat sich der Frauenanteil unter den Studierenden von dem langjährigen Wert $\frac{1}{5}$ auf $\frac{1}{4}$ erhöht. Bei den Masterabschlüssen ist er auf knapp $\frac{1}{4}$ gesunken. Bei den fachwissenschaftlichen Promotionen konnte der deutliche Anstieg des Frauenanteils seit 2015 von zuvor 10% auf über 20% dauerhaft gesichert werden. Um den Frauenanteil bei den Personen zu erhöhen, die nach der Promotion in Mathematik oder Informatik die Hochschulkarriere weiterverfolgen, hat der Fachbereich umfangreiche Anstrengungen unternommen. Dadurch hat sich deren Frauenanteil mehr als verdoppelt. Auch der Frauenanteil unter den befristeten Professuren wurde erheblich gesteigert. Dazu trug das MATHRIX-Programm des Fachbereichs 10 bei, in welchem Juniorprofessuren ausgeschrieben werden, die einen sichtbaren Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit in den mathematischen Wissenschaften leisten sollen. Bei den unbefristeten Professuren ist im gesamten Fachbereich 10 die bis März 2021 geltende Gleichstellungsquote von 15,7% erreicht. Die ab April 2021 geltende Gleichstellungsquote beträgt 17,7%.

2 Frauen in der Ausbildung

Zum 1.12.2022 waren am Fachbereich 4994 Studierende eingeschrieben, darunter 2959 Studentinnen. Das sind 59,3% der Studierenden. Bei diesen Zahlen ist jedoch zu beachten, dass ein erheblicher Anteil der weiblichen Studierenden in den Lehramtsstudiengängen und hier insbesondere in den Studiengängen für Grundschule (G) sowie Haupt-, Real-, Sekundar- und Gesamtschule (HRSGe) zu finden ist. Der prozentuale Anteil der Studentinnen zu den Stichtagen 1.12.2018 bzw. 1.12.2022 in den einzelnen Studiengängen ist in folgender Tabelle verzeichnet. Die Abschlüsse beziehen sich für die Bachelor- und Masterstudierenden auf die Jahre 2017 bzw. 2021, sowie für die Promotionen auf die Zeiträume 2016 bis 2018 bzw. 2019 bis 2022.

Studiengang	Abschlüsse	Studierende	Abschlüsse	Studierende
	2017	1.12.2018	2021	1.12.2022
Bachelor of Science Informatik	17,2%	13,5%	18,4%	14,1%
Master of Science Informatik	11,5%	8,9%	22,2%	11,5%
Doktorand*innen (Dr. rer. nat. Informatik)	14,3%	8,7%	13,0%	20,0%
Bachelor of Science Mathematik	24,7%	30,6%	33,8%	37,5%
Master of Science Mathematik	38,6%	22,5%	25,0%	27,8%
Doktorand*innen (Dr. rer. nat. Mathematik)	28,8%	26,0%	25,0%	25,3%
Bachelor (2-Fach, BAB, BK)	51,8%	45,4%	59,6%	42,7%
Bachelor (HRSGe, G)	88,4%	78,5%	86,2%	83,4%
Master of Education (Gym/Ges, BK)	46,1%	53,5%	48,4%	54,6%
Master of Education (HRSGe, G)	90,4%	87,7%	87,4%	87,2%
Doktorand*innen (Dr. paed., Dr. phil.)	71,4%	60,0%	53,8%	73,2%

Bei den studentischen Hilfskräften beträgt der Frauenanteil 21,1% in den fachwissenschaftlichen Instituten und 74,4% in den Instituten für Didaktik. Dies deckt sich mit dem Frauenanteil unter den Studierenden des Master of Science bzw. des Master of Education (HRSGe, G). Es bedeutet aber auch, dass nur sehr wenige Studierende des Master of Education (Gym/Ges, BK) als studentische Hilfskräfte arbeiten.

Seit dem WS 1999/2000 wurde am Fachbereich 10 keine Frau habilitiert. Allerdings erhielten zwischen 2019 und 2022 eine Postdoktorandin und drei Juniorprofessorinnen des Fachbereichs Rufe auf unbefristete Professuren an anderen Universitäten.

Einschätzung

In den gymnasialen Lehramtsstudiengängen in Mathematik pendelt der Frauenanteil um $\frac{1}{2}$. Im Primarstufen- und HRSGe-Bereich und auch bei den Promotionen im Bereich der Didaktik sind Frauen sogar ganz deutlich

in der Mehrheit. Diese Berufswahl hat sicher ihre Gründe. Der Beruf Lehrerin ist offenbar in der Bundesrepublik recht attraktiv. Es ist zu wünschen, dass der Männeranteil unter den Studierenden des Lehramts (G, HRSGe) steigt.

In den Fachstudiengängen Informatik und Mathematik lag der Frauenanteil in den letzten zehn Jahren bei knapp über 20%, steigt aber gegenwärtig in den Bachelorstudiengängen deutlich an und erreicht insgesamt 25,7% (siehe auch Tabelle im Anhang). Dabei stieg er in Informatik leicht von 10% in 2012 und 2015 auf 13% in 2022 und in Mathematik von 28% in 2015 und 2018 auf 35% in 2022. Es fällt aber weiterhin auf, dass der Frauenanteil im Master gegenüber den Bachelorabschlüssen im Vorjahr in Mathematik leicht absinkt. Auch in Informatik zeigen die Prozentwerte diese Tendenz. Sie sind aufgrund der kleinen Fallzahlen aber statistisch nicht signifikant. Der Fachbereich 10 wird daher eine qualitative Untersuchung des Phänomens ergänzend heranziehen.

Beim Übergang vom Master zur Promotion (Dr. rer. nat.) sank der Frauenanteil bisher in Informatik auf unter 10%. Inzwischen erreicht er mit 20% einen Wert deutlich über dem Frauenanteil der Masterstudierenden. Bei den Promotionen in Mathematik hat sich der Frauenanteil seit 2016 bei $\frac{1}{4}$ stabilisiert. Erfreulich ist auch, dass der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften etwa gleich dem Frauenanteil unter den Studierenden ist. Somit ist dieses Ziel aus den Frauenförder- und Gleichstellungsplänen seit 2010 nun zum vierten Mal in Folge erreicht worden. Allerdings stimmt dies nur für den Frauenanteil im Master of Science und Master of Education (G, HRSGe), aber nicht im Master of Education (Gym/Ges, BK) oder in den Bachelor-Studiengängen.

Zielvorgaben

- 2.1 Der Fachbereich bemüht sich, das Studium mit Kind zu erleichtern.
- 2.2 Es wird angestrebt, dass der Frauenanteil unter den Masterstudierenden mindestens gleich dem Frauenanteil unter den Bachelorabschlüssen ist.
- 2.3 Es wird angestrebt, dass der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen und studentischen Hilfskräften mindestens gleich dem Frauenanteil unter den Studierenden ist.
- 2.4 Es wird angestrebt, dass der Anteil der Doktorandinnen in den Fachwissenschaften Mathematik und Informatik zukünftig jeweils bei mindestens 30% liegt.
- 2.5 Es wird angestrebt, dass der Frauenanteil unter den erfolgreich abgeschlossenen Promotionen nicht gegenüber dem Frauenanteil unter den Doktorand*innen absinkt.

Maßnahmen

- 2.1 Studierende, die ein eigenes Kind betreuen, sollen weiterhin generell bei der Platzvergabe in Seminaren und Übungsgruppen Vorrang haben.
- 2.2 Studierende in Schwangerschaft und Mutterschutz haben Anspruch darauf, mit Lehrenden individuelle Vereinbarungen zur Erbringung von Prüfungs- und Studienleistungen abschließen zu können. Dies geschieht in Zusammenarbeit mit der Ansprechperson für Mutterschutz.
- 2.3 Um für Studierende mit Kind das Nacharbeiten von familienbedingt versäumten Lehrveranstaltungen zu erleichtern, sollen diese auf Anfrage geeignete Materialien von den Dozent*innen zur Verfügung gestellt bekommen.
- 2.4 Der Fachbereich unterhält drei Eltern-Kind-Räume (Einsteinstraße 62, Orléans-Ring 10, Johann-Krane-Weg 39), die Studierenden und Beschäftigten mit Kindern als Spielzimmer, Wickel- und Stillraum zur Verfügung stehen und auch über PC-Arbeitsplätze verfügen. Studierende, die den Raum in der Einsteinstraße 62 nutzen möchten, können einen Schlüssel erhalten.

- 2.5 Alle Studierenden werden regelmäßig über diese Maßnahmen zu Vereinbarkeit von Familie und Studium auf den zur Verfügung stehenden Kommunikationswegen informiert.
- 2.6 Seit 2011 wird am bundesweiten Girls' Day auch vom Fachbereich 10 eine Veranstaltung angeboten. Hierdurch soll das Studienverhalten bzw. die Studienwahl beeinflusst werden. Schülerinnen der Mittelstufe erhalten einen Einblick in eine Arbeitsgruppe des Fachbereiches und werden von Studentinnen und Absolventinnen durch den Tag begleitet. Die Veranstaltung des Fachbereichs 10 erfreute sich bisher großer Beliebtheit.
- 2.7 Der Fachbereich 10 wird ein Mentoringprogramm für Studentinnen im 5./6. Semester des Bachelorstudiengangs Informatik einrichten. Diese werden in Kleingruppen von einer Studentin aus dem MSc Informatik betreut. Ziel des Mentoring ist das gemeinsame Gespräch über Berufsziele und Wünsche und Erwartungen bezüglich der Bachelorarbeit sowie die weitere Studienwahl. Diese Gespräche sollen in ungezwungener Atmosphäre circa einmal im Monat z.B. beim gemeinsamen Mittagessen in der Mensa statt finden. Durch dieses Mentoringprogramm soll erreicht werden, dass mehr Studentinnen auch den MSc Informatik in Münster studieren. Dieses Mentoring-Programm wird auch für inter, nicht-binäre, trans und agender Studierende geöffnet.
- 2.8 Bei der Anwerbung von wissenschaftlichen Hilfskräften sollen die Dozent*innen gezielt und vorrangig Studentinnen ansprechen in Bereichen, in denen diese unterrepräsentiert sind. Es soll gezielt unter den Studierenden des Zweifach-Bachelor und des Master of Education (Gym/Ges, BK) Werbung für Hilfskraftstellen gemacht werden.
- 2.9 Zur Erhöhung des Anteils der Doktorandinnen bietet der Fachbereich 10 seit April 2013 das Mentoring-Programm „MINT-Mentoring im FB 10“ für Studentinnen an, die in Informatik oder Mathematik eine Masterarbeit schreiben. Diese Studentinnen bekommen eine Doktorandin oder Post-Doktorandin als Mentorin zur Seite gestellt. In Kleingruppen- und Einzeltreffen soll neben konkret fachlichen Themen über die Karriere- und Lebensplanung der Studentinnen gesprochen werden. Die (Post-) Doktorandinnen sollen auf die Möglichkeit einer Promotion in Mathematik und Informatik hinweisen und darüber hinaus als Rollenvorbild wirken. Dieses Mentoring-Programm wird auch für inter, nicht-binäre, trans und agender Studierende geöffnet.
- 2.10 Seit der Einrichtung des Exzellenzclusters „Mathematics Münster“ 2019 werden die Promotions- und Postdoc-Stellen der mathematischen Institute in der Regel zwei Mal jährlich international über das Cluster ausgeschrieben und durch eine zentrale Auswahlkommission besetzt. Dabei ist die Zielvorgabe formuliert, dass der Frauenanteil unter den eingestellten Doktorand*innen mindestens 40% betragen soll und unter den Postdoktorand*innen um mindestens 5%-Punkte oberhalb des Frauenanteils an den abgeschlossenen Promotionen in Mathematik an Universitäten in NRW gemäß aktueller Zahlen des „Gender Reports der Hochschulen in NRW“ (<http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de>) liegen soll, also gegenwärtig bei mindestens 31%.
- 2.11 Der Fachbereich 10 schreibt jährlich die auf Seite 6 in Punkt 3.3 näher beschriebene „Ada-Lovelace-PhD-Position“ international aus.
- 2.12 Geeignete Studentinnen sollen auch weiterhin gezielt von ihren Betreuer*innen zu einer Promotion ermutigt werden.
- 2.13 In den Fachwissenschaften werden Doktorand*innen erfahrungsgemäß fast ausschließlich aus Absolvent*innen der Studiengänge Master of Science rekrutiert. Frauen bevorzugen jedoch die Lehramtsstudiengänge. Zum Zweck der Erhöhung des Frauenanteils unter den Promotionen soll auch eine Veränderung des Studienverhaltens erreicht werden. Der Fachbereich wirkt durch Studienberatung und Informationsveranstaltungen in diesem Sinne. Es sollen auch qualifizierte Absolventinnen von Lehramtsstudiengängen auf die Möglichkeit der anschließenden Promotion hingewiesen werden. Das MINT-Mentoring-Programm richtet sich daher ausdrücklich auch an Lehramtsstudentinnen.
- 2.14 Mit dem Mentoring-Programm „Erstklassig!“ fördert die Universität Münster Frauen mit dem Berufsziel Professorin. In dieses Programm wurden in der sechsten Runde 2019/20 und in der siebten

Runde 2021/22 jeweils zwei Post-Doktorandinnen des Fachbereichs 10 aufgenommen. Dadurch soll deren akademische Karriere gefördert werden. Alle Teilnehmerinnen des Fachbereichs an den Runden vor 2019 haben mittlerweile unbefristete Professuren inne.

- 2.15 Im Sinne einer Vorbildfunktion wird bei bestehenden Vortragsreihen und Veranstaltungen versucht, mindestens 25% Frauen als Sprecher*innen zu gewinnen.

3 Wissenschaftlerinnen auf befristeten Stellen

Auch hier bestehen starke Unterschiede zwischen den fachwissenschaftlichen Instituten auf der einen Seite und den Instituten für Didaktik auf der anderen Seite.

Frauenanteil an	Fachwissenschaften		Didaktik		
	zum Dezember	2018	2022	2018	2022
TVL E13-14 und A 12-14 ohne Promotion		22,1%	22,6%	60,0%	71,4%
TVL E13-14 mit Promotion		14,3%	33,3%	100%	33,3%
A 13-14 mit Promotion		11,1%	0%	0%	100%
W1		28,6%	80,0%	0 / 0	0 / 0
gesamt TVL E13, A 13-15 mit Promotion, W1		16,7%	37,7%	50,0%	50,0%
W2 befristet		0%	33,3%	0 / 0	0%

Einschätzung

Vor allem auf den befristeten TVL- und A 12-15-Stellen gibt es eine starke Fluktuation. Diese Stellen dienen der Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses. In den Fachwissenschaften hat sich der Frauenanteil unter den Doktorand*innen in den letzten sechs Jahren von zuvor 17% auf über 20% deutlich erhöht, während er in der Didaktik nach wie vor sehr hoch ist. Unter den Postdoktorand*innen konnte der Frauenanteil in den Fachwissenschaften mehr als verdoppelt werden, während er in Didaktik wegen der kleinen Anzahlen stark schwankt. Die Zielvorgabe aus dem Frauenförderplan 2016, diesen Anteil auf 25% zu erhöhen, ist mittlerweile erreicht. Es fällt aber auf, dass die attraktiveren A13-Beamtenstellen ausschließlich von promovierten Männern besetzt sind und die Postdoktorandinnen sich mit den TVL E13-Stellen begnügen müssen.

Erfreulicherweise konnte der Frauenanteil bei den Juniorprofessuren in den Fachwissenschaften erheblich (auf 8 Frauen bei 10 Stellen) gesteigert werden. Dies ist auf das MATHRIX-Juniorprofessorinnen-Programm des Fachbereichs 10 zurückzuführen. In diesem werden seit dem Wintersemester 2016/17 alle drei Jahre zwei W1-Professuren mit Frauen besetzt, siehe Punkt 3.2 auf Seite 6. Von den drei befristeten W2-Professuren in Mathematik ist eine mit einer Frau besetzt. Somit ist die Zielvorgabe aus dem Gleichstellungsplan 2019 (mindestens 25% bei W1- und befristeten W2-Stellen) deutlich übertroffen worden.

Zielvorgaben

- 3.1 Mit Hilfe der unten aufgeführten Maßnahmen wird angestrebt, innerhalb der nächsten drei Jahre in den fachwissenschaftlichen Instituten den Anteil der Frauen bei den Promotionen auf 30% zu erhöhen, und bei den promovierten Nachwuchswissenschaftler*innen ebenfalls auf 30% zu halten.
- 3.2 Der Fachbereich strebt an, den Frauenanteil bei den befristeten A13-Stellen auf 30% zu erhöhen.
- 3.3 Der Fachbereich strebt ferner an, den Frauenanteil unter den W1-Professuren und den befristeten W2-Professuren auf mindestens 50% zu halten.
- 3.4 Der Fachbereich erhöht die Familienfreundlichkeit als Arbeitgeber.

Maßnahmen

- 3.1 Alle für ein Jahr und länger befristeten wissenschaftlichen Stellen des Fachbereichs werden öffentlich und intern ausgeschrieben. Diese Ausschreibungen werden mittels der vorgeschriebenen Formulierung des Gleichstellungsgesetzes gezielt auch an Frauen gerichtet. Die Promotions- und Postdoc-Stellen der mathematischen Institute werden in der Regel zwei Mal jährlich über das Exzellenzcluster „Mathematics Münster“ international ausgeschrieben.
- 3.2 Seit 2016 schreibt der Fachbereich alle drei Jahre unter dem Titel „MATHRIX-Juniorprofessur“ zwei Juniorprofessuren aus, die einen sichtbaren Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit in den mathematischen Wissenschaften leisten sollen. Der Nachweis kann z.B. durch Vorlage eines einschlägigen Konzepts erfolgen.
- 3.3 Der Fachbereich 10 hatte unter dem Titel „Ada-Lovelace-PhD-Position“ seit dem Sommersemester 2016 jährlich eine Promotionsstelle ausgeschrieben, die einen sichtbaren Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit leisten soll. Da sich mehrere hervorragende Frauen beworben hatten, wurden 2016 sogar drei solche Stellen und 2017 und 2018 jeweils eine besetzt, alle mit Frauen. Seit der Einrichtung des Exzellenzclusters „Mathematics Münster“ 2019 werden die Promotions- und Postdoc-Stellen der mathematischen Institute in der Regel zwei Mal jährlich international über das Cluster ausgeschrieben. Die Vorgehensweise und Zielvorgabe der Besetzung ist auf Seite 4 unter Punkt 2.10 beschrieben. Die „Ada-Lovelace-PhD-Position“ wird seither als Aufstockung von 75% auf 100% TVL E13 an zwei bis drei Doktorand*innen pro Jahrgang vergeben und gleichfalls international beworben.
- 3.4 Zur Erhöhung des Anteils der Doktorandinnen führt der Fachbereich das auf Seite 4 unter Punkt 2.9 beschriebene Mentoring-Programm „MINT-Mentoring im FB 10“ weiterhin durch.
- 3.5 Die Hochschullehrer*innen werden aufgefordert, gezielt qualifizierte Frauen zur Bewerbung auf offene Stellen zu ermutigen.
- 3.6 Der Fachbereich 10 bittet alle seine Führungskräfte in regelmäßigen Abständen Entwicklungsgespräche mit den wissenschaftlichen Beschäftigten in ihren Arbeitsgruppen zu führen. Dafür stehen Leitfaden und Protokoll im Intranet der Universität Münster zur Verfügung.
- 3.7 Der Fachbereich 10 richtet ein „Frauen-Netzwerk“ ein mit regelmäßigen Treffen der Professorinnen mit allen Nachwuchswissenschaftlerinnen. Das Frauen-Netzwerk wird auch für inter-, nicht-binäre, trans und agender Wissenschaftler*innen geöffnet.
- 3.8 Der Fachbereich 10 bietet zusammen mit dem Exzellenzcluster „Mathematics Münster“ eine Notfall-Kinderbetreuung an, etwa zur Betreuung kranker Kinder zu Hause während Lehrveranstaltungen. Damit diese funktioniert, muss die Kinderbetreuung dem Kind gut bekannt sein. Zu diesem Zweck wird mindestens zweimal wöchentlich jeweils 3 Stunden Kinderbetreuung im Kinderzimmer des Clusters angeboten. Dort können die Kinder einen festen Kreis von Betreuer*innen kennenlernen, welche im Notfall die Kinderbetreuung zu Hause oder im Fachbereich übernehmen. Darüberhinaus kann für Kleinkinder auch Kennenlernbetreuung zu Hause beantragt werden.
- 3.9 Um Beschäftigten mit kleineren Kindern die Teilnahme an wissenschaftlichen Veranstaltungen zu ermöglichen, bietet der Fachbereich 10 am Einstein-Campus eine Kinderbetreuung generell während des mathematischen Kolloquiums, während Tagungen, sowie zu anderen Zeiten nach Vereinbarung an.
- 3.10 Der Fachbereich 10 ermittelt den Bedarf für Kinderbetreuungsangebote auch an seinen beiden Standorten Johann-Krane-Weg 39 und Henriette-Son-Straße 19 und dehnt ggf. die Kinderbetreuungsangebote auf diese Standorte aus.
- 3.11 Für Eltern von Kleinkindern ist bei Dienstreisen in begründeten Fällen die Mitnahme des Kindes und einer Kinderbetreuung möglich. Für diese werden Reise- und Unterkunftskosten vom Fachbereich 10 übernommen.

- 3.12 Wer aus familienbedingter Auszeit (Elternzeit, Pflege von Angehörigen, etc.) zurückkehrt, kann zusätzliche Reise- und Gästemittel, SHK-Mittel, etc. vom Exzellenzcluster „Mathematics Münster“ und Fachbereich erhalten für einen verbesserten Wiedereinstieg in die wissenschaftliche Karriere.
- 3.13 Schwangere und Eltern von Kleinkindern können Einpersonnbüros mit geeigneter Ausstattung erhalten.
- 3.14 Eine Schwangerschaft oder die Absicht, eine Stelle aus familiären Gründen nur mit reduzierter Arbeitszeit auszuüben, darf für niemanden zu Nachteilen bei der Bewerbung oder im laufenden Arbeitsverhältnis führen. Insbesondere muss es dann möglich sein, eine Vertragspause oder eine Umwandlung in Teilzeitverträge bei gleichzeitiger Vertragsverlängerung zu vereinbaren.
- 3.15 Wenn der Arbeitsvertrag einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin höchstens zwei Monate vor Beginn des Mutterschutzes endet, wird er um drei Monate verlängert, mindestens jedoch bis zum Ende des Mutterschutzes. Ausnahme: Dies gilt nur im Rahmen der Befristungshöchstdauer des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes.
- 3.16 Wenn durch familienbedingte Auszeit eine entsprechende Verlängerung der eigenen Stelle nicht möglich ist, weil das Drittmittelprojekt ausgelaufen ist, so kann die versäumte Beschäftigungszeit durch eine Vertragsverlängerung nachgeholt werden. Bei Universitätsstellen oder DFG-Projekten ist dies ohnehin die Regelung der Universität Münster bzw DFG, z.B. bei BMBF-Projekten jedoch nicht. Der Fachbereich 10 springt hier ein.

4 Wissenschaftlerinnen auf Dauerstellen (ohne Professuren)

Frauenanteil an	zum Dezember	Fachwissenschaften		Didaktik	
		2018	2022	2018	2022
TVL E13-15		0%	10,0%	0%	0%
A 13-15		50,0%	50,0%	60,0%	75,0%
gesamt		18,2%	25,0%	50,0%	66,7%

Einschätzung

Seit 2018 wurden zwei Frauen und drei Männer in den Fachwissenschaften und drei Frauen in Didaktik zusätzlich eingestellt und dadurch der Frauenanteil erhöht. Aufgrund der langsamen Fluktuation sind in den nächsten Jahren nur langsame Verbesserungen zu erwarten.

Maßnahmen

Alle frei werdenden Dauerstellen werden langfristig öffentlich ausgeschrieben, u.a. auf der Homepage des Institutes und bei den Hochschulen in Deutschland. Diese Ausschreibungen werden bewusst auch an Frauen gerichtet.

5 Professorinnen C4/W3/C3/W2 auf unbefristeten Stellen

Stand (1.12.2018)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	Fachwissenschaften	in der Didaktik
C4/W3	21	2	9,5%	11,1%	0%
C3/W2	20	5	25,0%	23,5%	33,3%
Gesamt	41	7	17,1%	17,1%	16,7%

Stand (1.12.2022)	Gesamt	davon Frauen	Frauenanteil	Fachwissenschaften	in der Didaktik
C4/W3	26	3	11,5%	12,5%	0%
C3/W2	23	5	21,7%	20,0%	33,3%
Gesamt	49	8	16,3%	15,9%	20,0%

Einschätzung

Seit 2018 wurden eine W3-Professorin und vier W3-Professoren neu berufen. Im Mathematischen Institut wurde seit 2018 eine Frau auf eine permanente W2-Stelle berufen und eine W2-Professorin hat die Universität Münster verlassen. Im gleichen Zeitraum hat sich durch verschiedene Wechsel die Zahl der W2-Professoren um drei erhöht. Damit ist bei den unbefristeten Professuren im Fachbereich 10 die bis März 2021 geltende Gleichstellungsquote von 15,7% etwas übertroffen, aber die seit April 2021 geltende von 17,7% unterschritten. Unter den C4/W3-Professuren ist der Frauenanteil mit 11,5% noch deutlich zu gering. Gegenwärtig läuft das Berufungsverfahren für eine W3-Stelle in Didaktik und in zwei Berufungsverfahren für je eine W2- und eine W3-Stelle in Informatik sind Rufe an Männer erteilt. Neben unvorhersehbaren Stellenbesetzungen aufgrund von Wegberufungen sind bis 2026 die Neubesetzungen je einer W3-Professur (2024) im Mathematischen Institut und im Institut für Informatik (2025) geplant. Zudem existiert im Mathematischen Institut eine vakante W2-Professur.

Zielvorgaben

Der Fachbereich bemüht sich, qualifizierte Frauen auf frei werdende Professuren zu berufen und setzt sich zum Ziel, den Frauenanteil auf die mit dem Rektorat (gemäß § 37a Hochschulzukunftsgesetz NRW) vereinbarte Gleichstellungsquote von 17,7% zu erhöhen.

Maßnahmen

- 5.1 Der Fachbereich schreibt alle Professuren in Mathematik auch auf der „European Women in Mathematics“ Mailingliste aus.
- 5.2 Alle Berufungskommissionen führen eine Suche nach geeigneten Bewerberinnen durch und fordern diese gezielt zur Bewerbung auf die zu besetzende Professur auf.
- 5.3 Alle Berufungskommissionen bemühen sich, bei Berufungsverfahren Frauen als Gutachterinnen zu bestellen.

6 Beschäftigte in Technik und Verwaltung

Einschätzung

Das nichtwissenschaftliche Personal des Fachbereiches besteht zu 100% aus Frauen, die als Sekretärinnen arbeiten. Davon sind 2 Mitarbeiterinnen in Entgeltgruppe TVL E9B, 4 Mitarbeiterinnen in E9A, 9 in E8, 2 in E7 und 12 in E6 eingruppiert. Seit 2018 konnten 6 Frauen in eine höhere Entgeltgruppe wechseln. Das nichtwissenschaftliche Personal ist mit je einem weiblichen Mitglied in folgenden Kommissionen vertreten: Fachbereichsrat, Strukturkommission, Ausschuss für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs, Evaluationsausschuss, Promotionsausschuss, Gleichstellungskommission.

Maßnahmen

- 6.1 Der Fachbereich ermöglicht und unterstützt arbeitsplatzbezogene Weiterbildungen für die nichtwissenschaftlichen Beschäftigten und unterstützt begründete Anträge auf Höhergruppierung, z.B. auch durch Arbeitsplatzneubewertungen.
- 6.2 Der Fachbereich 10 bittet alle seine Führungskräfte, in regelmäßigen Abständen Beschäftigten-Vorgesetzten-Gespräche mit den nicht-wissenschaftlichen Beschäftigten in ihren Arbeitsgruppen zu führen. Dafür stehen Leitfaden und Protokoll im Intranet der Universität Münster zur Verfügung.
- 6.3 Wenn der Arbeitsvertrag einer nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiterin höchstens zwei Monate vor Beginn des Mutterschutzes endet, wird er um drei Monate verlängert, mindestens jedoch bis zum Ende des Mutterschutzes.
- 6.4 Der Fachbereich 10 führt mit Beschäftigten, die aus familienbedingter Auszeit zurückkehren möchten frühzeitige Gespräche.
- 6.5 Der Fachbereich 10 ermöglicht die Gestaltung von familienfreundlichen Arbeitszeiten und Homeoffice, sofern die Sekretariate den Großteil der Woche in den Kernzeiten besetzt sind.
- 6.6 Der Fachbereich 10 ermittelt den Bedarf für Kinderbetreuungsangebote auch an seinen beiden Standorten Johann-Krane-Weg 39 und Henriette-Son-Straße 19 und dehnt ggf. die Kinderbetreuungsangebote auf diese Standorte aus.

7 Gleichstellungsbeauftragte und Gleichstellungskommission

Seit 2019 ist Frau Prof. Dr. Anne Remke Gleichstellungsbeauftragte und seit 2022 ist Frau Prof. Dr. Eva Viehmann stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs 10. Am FB10 besteht eine Gleichstellungskommission, in der jede der vier Statusgruppen paritätisch mit je einer Frau und einem Mann besetzt sind. Zum Vorsitzenden der Gleichstellungskommission wurde Prof. Dr. Urs Hartl gewählt.

8 Gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild

Der Fachbereich 10 wird in allen offiziellen Dokumenten und Veröffentlichungen eine geschlechtergerechte Sprache verwenden und seinen Internetauftritt auf geschlechtergerechte Sprache und Bildwahl umstellen. Er setzt die vom Senat beschlossenen Maßnahmen für eine gendergerechte Kommunikation in Wort und Bild aus dem Gleichstellungsrahmenplan um.

9 Verhinderung von sexualisierter Gewalt, sexueller Belästigung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Der Fachbereich 10 bemüht sich Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, insbesondere gegen Frauen, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen abzubauen und Bewusstsein für diskriminierendes Handeln zu schärfen.

Der Fachbereich 10 wird in seinen Gebäuden geschlechterneutrale Toiletten ausweisen.

Der Fachbereich hat Ansprechpersonen benannt für Opfer von sexueller und sexualisierter Gewalt und Diskriminierung. Diese sollen geschult und durch entsprechende Poster bekannt gemacht werden.

10 Gremienbesetzung im Fachbereich

Die Gleichstellungskommission des Fachbereichs ist in jeder der vier Statusgruppen paritätisch besetzt. Alle anderen Gremien des Fachbereichs sind in der Gruppe der Professor*innen nicht paritätisch besetzt, in den anderen Statusgruppen überwiegend schon. Bemühungen für die paritätische Besetzung aller Gremien sind erfolgt und wurden jeweils aktenkundig gemacht. Eine Überbelastung von Frauen bei der Gremienarbeit soll vermieden werden.

11 Umsetzung des Förderplanes

Es wird jährlich bei der Sitzung des Professoriums und im Fachbereichsrat über die Erfüllung und die Fortschreibung des Gleichstellungsplans diskutiert, wobei Daten zu den Frauenanteilen bei den Beschäftigten des Fachbereichs vorgelegt werden.

Bestandene Prüfungen im Prüfungsjahr 2021 im Fachbereich 10 nach Geschlecht

Studienfach	Abschluss	Prüfungsjahr 2021			
		M	W	insgesamt	Frauenanteil
	Bachelor of Science Informatik	40	9	49	18,4%
	Bachelor of Science Mathematik	43	22	65	33,8%
	Bachelor 2-Fach + BK	63	93	156	59,6%
	Bachelor HRSGe + G	42	263	305	86,2%
	Master of Science Informatik	21	6	27	22,2%
	Master of Science Mathematik	33	11	44	25,0%
	Master of Ed. LA Gym/Ges + BK	63	59	122	48,4%
	Master of Ed. HRSGe + G	27	187	214	87,4%
	insgesamt	332	650	982	66,2%
Mathematik und Informatik Insgesamt	Bachelor Fachwissenschaft	83	31	114	27,2%
	Master Fachwissenschaft	54	17	71	23,9%
	Studierende Informatik	61	15	76	19,7%
	Studierende Mathematik	76	33	109	30,3%
	Studierende Fachwissenschaft	137	48	185	25,9%
	Bachelor Lehramt	105	356	461	77,2%
	Master Lehramt	90	246	336	73,2%
	Studierende Lehramt (Gym/Ges, BK)	126	152	278	54,7%
	Studierende Lehramt (HRSGe, G)	69	450	519	86,7%
	Studierende Lehramt	195	602	797	75,5%
	insgesamt	332	650	982	66,2%

Quelle: Interne Studiengangstatistik der ordentlichen Studierenden der WWU Münster für das Prüfungsjahr 2021.

Studierende im Wintersemester 2022/23 im Fachbereich 10 - Mathematik und Informatik

Studienfach	Abschluss	Studierende insgesamt			
		M	W	insgesamt	Frauenanteil
	Bachelor of Science Informatik	372	61	433	14,1%
	Bachelor of Science Mathematik	341	205	546	37,5%
	Bachelor 2-Fach + BK	540	402	942	42,7%
	Bachelor HRSGe + G	258	1.292	1.550	83,4%
	Master of Science Informatik	115	15	130	11,5%
	Master of Science Mathematik	140	54	194	27,8%
	Master of Ed. LA Gym/Ges + BK	161	194	355	54,6%
	Master of Ed. HRSGe + G	108	736	844	87,2%
	insgesamt	2.035	2.959	4.994	59,3%
Mathematik und Informatik Insgesamt					
	Bachelor Fachwissenschaft	713	266	979	27,2%
	Master Fachwissenschaft	255	69	324	21,3%
	Studierende Informatik	487	76	563	13,5%
	Studierende Mathematik	481	259	740	35,0%
	Studierende Fachwissenschaft	968	335	1.303	25,7%
	Bachelor Lehramt	798	1.694	2.492	68,0%
	Master Lehramt	269	930	1.199	77,6%
	Studierende Lehramt (Gym/Ges, BK)	701	596	1.297	46,0%
	Studierende Lehramt (HRSGe, G)	366	2.028	2.394	84,7%
	Studierende Lehramt	1.067	2.624	3.691	71,1%
	insgesamt	2.035	2.959	4.994	59,3%

Quelle: Interne Studiengangstatistik der ordentlichen Studierenden der WWU Münster für das WS 2022/23, endgültiger Stand vom 1.12.2022

**Tabelle 1: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026:
Beschäftigtenstruktur/Prognose/Zielvorgaben/Maßnahmen**

	IST 01.12.2022 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen (Köpfe und VZÄ) [Gesamtzahl der Stellen]	Prognose der zu besetzenden Stelle/ Beförderungen/ Höhergruppierungen bis 2026	Zielvorgaben für 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Maßnahme (s. Tabelle 2)
Beschäftigtengruppen				
Professuren: aktuell ist von mindestens 10 neu/wieder zubesetzenden Stellen in diesem Bereich auszugehen.				
W3/ C4	11,5%, K 3, VZÄ 3	3 W3-Stellen regulär bis 2026 zu besetzen	Gleichstellungsquote 17,1%	
W2/ C3	22,2%, K 6, VZÄ 6	1 W2-Stelle unbesetzt	Gleichstellungsquote 17,1%	
W1	80,0%, K 8, VZÄ 8		Frauenanteil ≥ 50% halten	3.2
Wissenschaftliches Personal in Vollzeit und Teilzeit (WMA)				
A14 aZ	0%, K 0, VZÄ 0			
A13 aZ	20%, K 2, VZÄ 2,0		Frauenanteil ≥ 1/3	2.10
A14 aD	50,0%, K 1, VZÄ 1			
A13 aD	50,0%, K 4, VZÄ 4			
E15 aZ	0/0, K 0, VZÄ 0			
E14 aZ	100%, K 1, VZÄ 1			
E13 aZ	33,8%, K 40, VZÄ 56,0		Frauenanteil ≥ 1/3	2.9, 2.10, 2.11 3.3
E15 aD	0,0%, K 0, VZÄ 0			
E14 aD	0%, K 0, VZÄ 0			
E13 aD	33,3%, K 1, VZÄ 1			
Wissenschaftliches Personal auf Qualifikationsstellen				
ohne Promotion (Doktorand:innen)	34,8%, K 63		Frauenanteil in Fachwissen- schaften ≥ ???%	2.9, 2.10, 2.11 3.3
mit Promotion (Postdocs)	29,3%, K 12		Frauenanteil in Fachwissen- schaften ≥ ???%	2.10
Mitarbeiter:innen in Technik und Verwaltung (MTV)				
TV-L E6 - E9a	100%, K 26, VZÄ 18,65			
TV-L E9b - E12	100%, K 2, VZÄ 1,50			
davon mit BA-Abschluss				
davon mit MA-Abschluss				
davon mit Promotion				
Studentische und Wissenschaftliche Hilfskräfte				
WHK/WHF	100%, K 1, VZÄ 0,53			
SHK/ SHB	45,21%, K 85, VZÄ 30		Frauenanteil ≥ Anteil unter Masterstudierenden	
Auszubildende				

Qualifikationsstufen (optional)				
Promovierende				
abgeschlossene Promotionen				
Habilitierende				
Habilitationen				
Studierende				
Absolvent:innen				

Gremienbesetzung (Stand: 31.12.2022)				
<i>Fachbereichsrat:</i>				
Hochschullehrer:innen: 0 %				
WMA: 50 %				
Studierende: 50 %				
MTV: 100 %				
<i>Studienbeirat:</i>				
Hochschullehrer:innen: 0 %				
WMA: 50 %				
Studierende: 33 %				
<i>Kommission für Struktur, Planung ...</i>				
Hochschullehrer:innen: 30 %				
WMA: 25 %				
Studierende: 25 %				
MTV: 100 %				
<i>Gleichstellungskommission:</i>				
Hochschullehrer:innen: 50 %				
WMA: 50 %				
Studierende: 50 %				
MTV: 50 %				
<i>Kommission für Forschung und Wissenschaftlichen Nachwuchs:</i>				
Hochschullehrer:innen: 14 %				
WMA: 0 %				

Tabelle 2: Fortschreibung des Gleichstellungsplans 2023-2026: Maßnahmen

Maßnahmen (durchnummeriert)	Beschreibung der Maßnahme	Beschäftigtengruppe/ Qualifikationsstufe/ Gremienbesetzung	Zielvorgabe 2026 Frauenanteil in % und absoluten Zahlen	Fristen / Terminierung	Finanzierung (Gender-Budgeting / LOM)	Verantwortliche Person(en)
2.9	MINT-Mentoring-Programm Für Masterstudentinnen	Promotionsstellen	30,00 %	laufend	FB und Exzellenzcluster Mathematics Münster	GK
2.10	zentrale Ausschreibung Promotionsstellen	Promotionsstellen	30,00 %	Jährlich Mai, November	Exzellenzcluster Mathematics Münster	Auswahlkommission Des Clusters
2.11 & 3.3	Ada-Lovelace- Promotionsstellen	Promotionsstellen	30,00 %	Jährlich im Mai	FB und Exzellenzcluster Mathematics Münster	Auswahlkommission Des Clusters
2.10	zentrale Ausschreibung Postdoc-Stellen	Postdoktorand*innen	30,00 %	Jährlich im November	Exzellenzcluster Mathematics Münster EXZELLENZCLUSTER	Auswahlkommission Des Clusters
3.2	MATHRIX-Juniorprofessuren	W1	50,00 %	alle drei Jahre	Mathematics Münster	Dekanat