

Gleichstellungskonzept des Institutes für Mathematik

Präambel

Das Gleichstellungskonzept des Instituts für Mathematik der Humboldt-Universität zu Berlin orientiert sich an den am 6.12.1994 vom Akademischen Senat verabschiedeten Frauenförderrichtlinien¹ und dem Gleichstellungskonzept der Humboldt-Universität zu Berlin sowie den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)² und dem Leitfaden der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (FGB)³. Für das Institut für Mathematik ist es selbstverständlich, dass niemand wegen des Geschlecht, der Herkunft, der sexuellen Orientierung, des sozialen Hintergrunds, des Alters, Behinderungen oder anderen Aspekten der Diversität benachteiligt werden darf. Einen besonderen Schwerpunkt bilden aufgrund der aktuellen Situation Maßnahmen zur Gleichstellung aller Geschlechter.

Die inhaltliche Umsetzung dieses Konzepts soll zur Verwirklichung der Gleichstellung aller Geschlechter und zur Steigerung der Diversität des Instituts auf allen Karrierestufen beitragen. Deswegen ist die Implementierung von Gleichstellungsstandards in Forschung und Lehre eine wichtige Aufgabe des Instituts für Mathematik, welche u.a. durch die Umsetzung des vorliegenden Gleichstellungskonzepts aktiv unterstützt wird. Die Verantwortung für die Umsetzung der Standards liegt bei der Institutsleitung.

1. Situation am Institut (Ist-Analyse)

Insgesamt zeigt die Analyse der Fallzahlen aus Anhang A ein gemischtes Bild. Der Frauenanteil im Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals ist, auch unter Berücksichtigung aktuell beabsichtigter Einstellungen, im wesentlichen konstant geblieben. Die Zahlen bzgl. des Anteils von Studentinnen zeigen nach einem Rückgang in den Corona-Jahren wieder einen deutlich positiven Trend, liegt aber immer noch deutlich unter 50 %. Hier sind gezielte Verbesserungsmaßnahmen erforderlich. Aufgrund der geringen Fallzahlen zeigt der Frauenanteil bei den Promotionen naturgemäß starken Schwankungen. Über die Jahre gemittelt liegt der Anteil leider relativ stabil um 25 %. Die Zahl der Habilitationen war zu gering, um eine Analyse durchzuführen. Auch ist die Bedeutung der Habilitation für eine akademische Karriere nicht mehr ganz klar. Beim wissenschaftlichen Personal, welches die Promovierenden beinhaltet, schwankt der Frauenanteil um 20%. Dieser Anteil liegt deutlich unter dem Bundesdurchschnitt und soll durch verstärkte Aktivitäten wie unten beschrieben gesteigert werden. Der Frauenanteil unter den (Junior-)Professor*innen ist stabil. Dies ist bei der geringen Fallzahl ein erfreuliches Resultat. Dies trifft insbesondere zu, da im Vergleich mit anderen mathematischen Instituten der erreichte Prozentsatz bundesweit deutlich im vorderen Bereich liegt. Betrachtet man Juniorprofessuren und Professuren gemeinsam, hat das Institut für Mathematik auf der professoralen Ebene einen Frauenanteil von 25 % und ist damit erheblich besser aufgestellt im Bundesdurchschnitt, welcher 20.5 % beträgt. Die Vergleichszahlen wurden dem Bericht Chancengleichheits-Monitoring 2023 der DFG entnommen.

2. Ziele

Das Gleichstellungskonzept bildet die Grundlage, um Chancengleichheit und Diversität umzusetzen. Hierbei ist ein wichtiges mittel- bis langfristiges Ziel, ein ausgeglichenes Verhältnis der Geschlechter sowie eine größere Diversität in allen Wissenschaftsbereichen des Institutes für Mathematik zu erreichen. Ausgehend von der dargelegten Situation am Institut und entsprechend den strukturellen und personellen Gleichstellungsstandards der DFG, werden folgender Teilziele

¹ https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/gleichstellungsstrategie/Organisationsentwicklung/frauenfoerderrichtlinien_hu_1995.pdf

² <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/gleichstellungsstrategie/Organisationsentwicklung/forschungsorientierte-gleichstellungsstandards-1.pdf>

³ https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/download/leitfaden_gleichstellungskonzept_hu_1-1.pdf

angestrebt:

- kontinuierliche Erhöhung des Frauenanteils in der Mathematik, indem Schülerinnen aktiv für ein Mathematikstudium begeistert, Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen aktiv betreut, Frauen bei Berufungsverfahren gezielt rekrutiert und Professorinnen als sogenannte *role models* weiterhin unterstützt werden
- Schaffung und Aufrechterhaltung frauen- und familienfreundlicher Arbeitsbedingungen, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in allen Bereichen einschließlich Forschung, Lehre und Studium für alle Geschlechter möglich machen
- Sicherung eines fairen Wettbewerbs und transparenter, strukturierter und formalisierter Verfahrensabläufe in personellen Angelegenheiten
- Verwirklichung einer gleichstellungsorientierten Finanzierung zur Förderung von Studentinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Professorinnen sowie der Diversität am Institut für Mathematik.

3. Maßnahmen zur Verbesserung der Gleichstellung

3.1 Allgemeine Maßnahmen

Am Institut für Mathematik werden auf allen Arbeitsebenen Gleichstellungsprinzipien umgesetzt. Die Zuständigkeit zur Einhaltung der Standards liegt bei der Geschäftsführung des Instituts. Die dezentrale FGB hat dabei beratende Funktion und ist automatisch beratendes Mitglied des Institutsrates. Sie hat das Recht auf Anhörung und Unterbreitung von Vorschlägen. Die Initiativen und Maßnahmen des Institutes werden auf den Internetseiten des Institutes veröffentlicht. Das Institut für Mathematik unterstützt Gleichstellungsaktivitäten der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät. Das Institut strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Gremien an.

Zur Reflexion, Bündelung und Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen sowie Erarbeitung und Implementierung neuer Ideen wird eine Gleichstellungskommission (GSK) einberufen. Diese besteht aus zwei stimmberechtigten Mitgliedern pro Statusgruppe, d.h., insgesamt 8 Mitgliedern, wobei die dez. FGB der Mathematik in jedem Fall Mitglied ist. Die Statusgruppen schlagen ihre Vertreter*innen in der Institutsratssitzung nach der Wahl der dez. FGB selbst vor, diese werden dann im Institutsrat für die Wahlperiode der dez. FGB bestätigt. Die GSK tagt mindestens einmal im Semester.

Es wird bei allen Stellenbesetzungen aktiv nach geeigneten Bewerberinnen gesucht. Die dez. FGB begleitet und unterstützt diesen Prozess. Sie wird bei der Entscheidung über Ausschreibungstexte und Einladungen zu Vorstellungsgesprächen beteiligt. Deutsche Ausschreibungstexte sollen durch den Gender-Decoder⁴ der TU München überprüft werden, für englische Ausschreibungstexte soll der entsprechende englische Decoder⁵ angewandt werden. Berufungsverfahren am Institut für Mathematik werden nach dem an der Humboldt-Universität zu Berlin geltenden gleichstellungsorientierten Leitfadens für Berufungsverfahren durchgeführt. Dessen Einhaltung in Bezug auf Chancengleichheit wird durch die dez. FGB kontrolliert. Sie ist Mitglied in Berufungskommissionen gemäß Berufungsleitfaden der HU Berlin. Beteiligte an Personaleinstellungsverfahren, insbesondere Mitglieder in Berufungskommissionen, sollen innerhalb von sechs Monaten vor Beginn des Auswahlverfahrens eine Weiterbildung im Bereich Gender- und Diversitätskompetenzen, insbesondere zur Sensibilisierung zu Aspekten des Unconscious Bias, besuchen. Es wird aktiv nach geeigneten Bewerberinnen gesucht. Die Berufungskommission erstellt eine Liste von potentiellen Kandidatinnen, die aktiv zur Bewerbung ermutigt wird. Die Liste sowie das Ergebnis nach Bewerbungsschluss ist zu protokollieren und muss an die GSK weitergegeben werden. Für die Vorstellungsgespräche wird ein vorher festgelegter Fragenkatalog verwendet.

⁴ <https://genderdecoder.wi.tum.de/>

⁵ <https://gender-decoder.katmatfield.com/>

Gleichstellungskonzept des Institutes für Mathematik

Dieser wird ebenfalls an die GSK weitergegeben. Die dez. FGB kann an Struktur- und Stellenplanungen teilnehmen.

Die Professorinnen und Professoren sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Institutes für Mathematik sehen ihre spezielle Verantwortung darin, Studentinnen zur Aufnahme eines Promotionsstudiums zu ermutigen und Hilfestellung bei der Wahl eines Forschungsgebietes, einer Forschungsgruppe sowie einer Betreuerin/eines Betreuers zu leisten. Hierbei kann auch das Mentoring- und Beratungs-Programm der Berlin Mathematical School (BMS) integriert werden, welches Frauen beim Übergang in die Dissertations- und Forschungsphase unterstützt.

Die dez. FGB nutzt die regelmäßigen Treffen aller FGB bei der zentralen FGB der HU Berlin zum Erfahrungsaustausch und nimmt die Fortbildungsangebote wahr. Die dez. FGB informiert die Frauen am Institut über zentrale und hochschulübergreifende Angebote zur Chancengleichheit. Informationen über die von der HU Berlin regelmäßig angebotenen Mentoring-/Coaching-Programme bzw. Informationsveranstaltungen hinsichtlich Gleichstellungsmaßnahmen und Diversität für Führungskräfte werden regelmäßig über geeignete Medien verbreitet. Die dez. FGB vermittelt Kontakte zum Familienbüro im Hauptgebäude und informiert regelmäßig über Informationsveranstaltungen der Humboldt-Universität für Studierende mit Care-Verpflichtungen.

Die Webseiten des Institutes für Mathematik und der Arbeitsgruppen werden regelmäßig auf genderneutrale Sprache und eine inklusive Gestaltung überprüft, um eine geschlechtergerechte und diversitätssensible Organisationskultur nach innen und außen zu vertreten. Am Institut und insbesondere auch in der Lehre soll gendersensible Sprache verwendet werden.

Eine flexible Arbeitszeitgestaltung während der Promotionsphase ist möglich und deutlich erleichtert. Wissenschaftliche Mitarbeitende, Lehrende sowie Mitarbeitende in Technik/Service und Verwaltung (MTSV) nutzen die Möglichkeiten von Gleitzeitregelungen und des Mobilien Arbeitens. Die Gremientätigkeit von Frauen am Institut wird durch die GSK beobachtet. Bei überproportionalem Einsatz werden Entlastungsmaßnahmen angestrebt.

Alle Lehrende haben die Möglichkeit, einzelne Veranstaltungstermine, die in die Schulferien fallen, mit Zustimmung der betroffenen Studierenden zu verlegen. Der Nachteilsausgleich für Studierende mit Care-Verpflichtungen (Prüfungstermine, Ersatzleistungen) wird vom Prüfungsausschuss des Institutes oder den jeweiligen Modulverantwortlichen geregelt. Es gibt ein Familienzimmer mit einem Wickeltisch am Institut.

Jährlich werden 5 % der Sachmittel des Institutes für Gleichstellungsmaßnahmen bereitgestellt. Diese Mittel werden vorrangig verwendet, um Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen zu unterstützen, z.B. um eine Teilnahme an Tagungen zu ermöglichen. Über die Verwendung der Mittel wird in institutsinternen Frauenvollversammlung sowie im Umlaufverfahren entschieden.

3.2 Spezifische Maßnahmen

Zielgruppe Schülerinnen

- Das Institut unterstützt den „Girls' Day“, indem es spezifische Angebote stellt.
- Für die mathematische Schüler*innengesellschaft (MSG) werden auf Grundlage einer Bedarfsanalyse gemeinsam durch die Leitung der MSG und die GSK Maßnahmen zur Gleichstellung entwickelt und implementiert.
- In Kooperation mit den Netzwerkschulen werden Veranstaltungen für Schülerinnen, z.B. Sommerschule, angeboten.

Zielgruppe Studentinnen

- Erstsemesterstudierende sollen zu Studienbeginn auf Angebote und Maßnahmen der Gleichstellungsförderung aufmerksam gemacht werden. Dies soll durch Präsenz der dez. FGB in allen Erstsemesterveranstaltungen sowie einen Auftritt am Dies Academicus geschehen
- Das Institut unterstützt personell (Mentorinnen und Mentoren) und materiell (Honorierung von Tutorinnen und Tutoren) das MentorInnen-TutorInnen-Projekt der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät, das darauf abzielt, Studierenden den Übergang von der Schule zur Hochschule durch Erwerb überfachlicher Kompetenzen zu erleichtern. Hiervon profitieren insbesondere weibliche Studierende.
- Es soll ein nicht-fachliches Tutorium für Erstsemesterstudentinnen eingeführt werden, angelehnt an das ehemalige Peer Mentoring Programm. Dies dient zur Förderung von Studienerfolgen und Senkung der Studienabbruchrate unter Studentinnen.
- Das Institut veranstaltet regelmäßig Sommerschulen für Masterstudentinnen.
- Angebote z.B. von FiNCA / WiNS (Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof / Women in Natural Sciences Adlershof) werden beworben. Dazu wird ein offener email-Verteiler eingerichtet.
- Ein Teilzeitstudium wird ermöglicht.
- Das Institut strebt an, vermehrt digitale Vorlesungs- und Übungsunterlagen bereitzustellen

Zielgruppe Mitarbeiterinnen in Technik/Service und Verwaltung (MTSV)

- Ermunterung zur Nutzung der umfangreichen Weiterbildungsangebote der Universität
- Das Institut verpflichtet sich, die Entgeltgerechtigkeit unter MTSVler*innen zu unterstützen. Dies umfasst auch die Neufassung der BAKs für eine Höhergruppierung der Sekretariate.

Zielgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen

- Frauenspezifische Angebote der Berlin Mathematical School (BMS) wie zum Beispiel die Reihen: „BMS Women In Mathematics“, „Kovalevskaja Colloquium Plus Lunch“ und „Hilda Geiringer Scholarship“ werden beworben.
- Auf Veranstaltungen des Programm ProFiL (Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre) wird hingewiesen.
- Angebote von FiNCA / WiNS (Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof / Women in Natural Sciences Adlershof) werden beworben.

Zielgruppe Professorinnen

- Die GSK des Institutes unterstützt und fordert die aktive Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren ein.
- Es erfolgt eine gezielte Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen für Gast- und Vertretungsprofessuren.
- Auf Angebote von FiNCA / WiNS (Frauen in den Naturwissenschaften am Campus Adlershof / Women in Natural Sciences Adlershof) wird hingewiesen.
- Der Ladies Lunch in Adlershof wird beworben.

4. Evaluation

Das Institut überprüft einmal jährlich seine Fortschritte bei der Verwirklichung der formulierten Ziele. Dies wird durch die Institutsleitung in Zusammenarbeit mit der GSK vorbereitet. Zu Beginn jedes Wintersemesters werden im Institutsrat die Ergebnisse vorgestellt, diskutiert und geeignete Maßnahmen abgeleitet.

Anhang A

Studierende	Anzahl	w	m	w in %
WS 2023/2024	die aktuellen Zahlen liegen noch nicht vor			
WS 2022/2023	725	268	457	37,1
WS 2021/2022	719	243	476	33,8
WS 2020/2021	749	256	493	34,2
WS 2019/2020	842	334	508	39,7
WS 2018/2019	907	354	553	39,0
WS 2017/2018	948	372	576	39,2
WS 2016/2017	949	368	581	38,8
WS 2015/2016	978	357	621	36,5

Studienabschlüsse	Anzahl	w	m	w in %
2023	die aktuellen Zahlen liegen noch nicht vor			
2022				
insgesamt	71	23	48	32,4
Bachelor	36	10	26	27,8
Master	35	13	22	37,1
2021				
insgesamt	92	37	55	40,2
Bachelor	44	17	27	38,6
Master	48	20	28	41,7
2020				
insgesamt	69	22	47	31,9
Bachelor	36	13	23	36,1
Master	33	9	24	27,3
2019				
insgesamt	101	30	71	29,7
Bachelor	45	13	32	28,9
Master	54	17	37	31,5
Diplom	2	0	2	0,0
2018	103	37	66	35,9
2017	110	33	77	30,0
2016	126	40	86	31,8
2015	110	34	76	30,9

Gleichstellungskonzept des Institutes für Mathematik

Promovierende	Anzahl	w	m	w in %
Promotionen 2023	13	3	10	23,1
Promotionen 2022	6	1	5	16,7
Promotionen 2021	12	3	9	25,0
Promotionen 2020	4	1	3	25,0
Promotionen 2019	18	4	14	22,2
Promotionen 2018	16	1	15	6,3
Promotionen 2017	17	4	13	23,5
Promotionen 2016	14	4	10	28,6
Promotionen 2015	14	1	13	7,1

Habilitierende	Anzahl	w	m	w in %
Habilitationen 2023	1	0	1	0
Habilitationen 2022	2	0	2	0
Habilitationen 2021	1	0	1	0
Habilitationen 2020	0	0	0	0
Habilitationen 2019	1	0	1	0
Habilitationen 2018	0	0	0	0
Habilitationen 2017	3	1	2	33,3
Habilitationen 2016	0	0	0	0
Habilitationen 2015	0	0	0	0

Gleichstellungskonzept des Institutes für Mathematik

Personal		Anzahl	w	m	w in %
Professor*innen (inkl. Brückenprofessuren)	03/2024	21	4	17	19,1
	03/2023	22	4	18	18,2
	03/2022	21	4	17	19,1
	03/2021	21	4	17	19,1
	03/2020	24	4	20	16,7
	07/2017	20	3	17	15,0
Juniorprofessor*innen	03/2024	5	2	3	40,0
	03/2023	3	2	1	66,7
	03/2022	3	2	1	66,7
	03/2021	3	2	1	66,7
	03/2020	2	1	1	50,0
	07/2017	3	1	2	33,3
wissenschaftliche Mitarbeiter*innen	03/2022	75	14	61	22,3
	03/2021	78	14	64	18,7
	03/2020	69	13	56	18,8
	07/2017	48	13	35	27,1
MTSV	03/2024	12	10	2	83,3
	03/2023	14	9	5	64,3
	03/2022	14	10	4	71,4
	03/2021	16	11	5	68,8
	03/2020	12,5	9,5	3	76,0
	07/2017	16	13	3	81,3