

# Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik 2021-2024

## Handlungsfeld „Personalpolitik“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Vollzeitäquivalenten (VZÄ), wenn nicht anders angegeben.

	Ist-Werte 2015	Zielwerte 2018 gem. GP	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2024
Professuren (VZÄ)	28,5		29,0	30
Anteil Frauen	10,5%		10,3%	20%
Anteil Männer	89,5%		89,7%	80%
Hauptamtliches Wiss. Personal (VZÄ)	118,417		126,367	
Anteil Frauen	17,9%		18,6%	20%
Anteil Männer	82,1%		81,4%	80%
Glass-Ceiling-Index	1,70		1,80	
Wissenschaftlicher Mittelbau <sup>1</sup> , davon: Promovierte WMA (VZÄ) <sup>2</sup>	36,217		41,417	
Anteil Frauen	15,1%	Anteil weibl. wiss. Hilfskräfte	19,7%	20%
Anteil Männer	84,9%		80,3%	80%
Wissenschaftlicher Mittelbau, davon: nicht-promovierte WMA (VZÄ)	53,700		55,950	
Anteil Frauen	23,7%	Anteil weibl. wiss. Hilfskräfte	22,0%	25%
Anteil Männer	76,3%		78,0%	75%
Wissenschaftlicher Mittelbau, davon: Befristete WMA (VZÄ)	76,700		84,700	
..Anteil Frauen	20,5%	Geschlechter- ausgewogener	22,2%	25%
..Anteil Männer	79,5%		77,8%	75%
Unbefristete WMA (VZÄ)	13,217		12,667	
Anteil Frauen	18,7%	Geschlechter- ausgewogener	13,2%	20%
Anteil Männer	82,3%		86,8%	80%
Stud. und wiss. Hilfskräfte (VZÄ)	11,724		14,000	
Anteil Frauen	19,4%	Anteil Studentinnen	20,6%	25-30%
Anteil Männer	80,6%		79,4%	60-75%

### Auswertung zum Handlungsfeld „Personalpolitik“:

Ergänzende statistische Daten:

- An der Fakultät für Mathematik und Informatik sind im WiSe 2020/21 (ohne apl. Prof.) 6 Professorinnen (von 37 Professuren, also 16.2%) tätig.
- Bei den Hilfskräften und Tutor:innen lag der Frauenanteil seit SoSe 2019 stets über 20% und erreichte im WS2019/20 sogar 31,7%.

Der Frauenanteil beim wiss. Personal der FMI lag dennoch meist auf allen Ebenen geringer als der Frauenanteil bei den Studierenden. Als erster Schritt sollte der Frauenanteil beim wiss. Personal an

<sup>1</sup> Promovierte und nicht-promovierte wissenschaftliche Mitarbeitende einschließlich Vertretungsprofessuren

<sup>2</sup> Einschließlich Vertretungsprofessuren

## Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik 2021-2024

den Frauenanteil bei den Studierenden angeglichen werden, auch um Rollenvorbilder zu schaffen und dadurch positiv auf den Frauenanteil unter den Studierenden einzuwirken.

Anmerkung zum gesunkenen Frauenanteil unter den Unbefristeten WMA: Dahinter steckt eine Erfolgsgeschichte, denn der Frauenanteil sank, weil eine unbefristet angestellte weibliche WMA an der FMI Professorin wurde. Jedenfalls muss darauf geachtet werden, dass der Frauenanteil unter den unbefristeten WMA nicht geringer als unter den befristeten WMA bleibt.

Derzeit ist es schwierig, geeignete Studierende für studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen zu finden, da es nicht genug Bewerbungen gibt. Wer sich bewirbt, bekommt also fast sicher eine Stelle, und das heißt, dass Frauen nicht erst bei den Hilfskraftstellen, sondern bereits bei den *Bewerbungen* auf Hilfskraftstellen unterrepräsentiert sind. Maßnahmen sollten also darauf zielen, die Bewerbung auf Hilfskraftstellen insbesondere auch für weibliche Studierende attraktiver zu machen. Im Erfolgsfall würden weibliche Rollenvorbilder präsenter, was langfristig vermutlich auch positive Auswirkungen auf den Frauenanteil unter den Studierenden hätte.

### Maßnahmen im Handlungsfeld „Personalpolitik“

Herausragende Absolventinnen werden ermutigt, sich auf Qualifikationsstellen und Stipendien zu bewerben. Elternschaft wird in allen Bewerbungsverfahren und konkreten Arbeitszeitregelungen angemessen berücksichtigt.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird auch für nichtwissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berücksichtigt, etwa bei der Terminierung regelmäßiger Zusammenkünfte. Die Möglichkeiten des Tarifrechts werden ausgeschöpft, um eine sachangemessene(re) Entlohnung der in aller Regel weiblichen Beschäftigten zu fördern.

In der Statusgruppe der Professorinnen und Professoren erscheint die Erhöhung des Anteils von Professorinnen aktuell von vorrangiger Bedeutung. Die darauf abzielenden Maßnahmen sind im Handlungsfeld „Berufungen“ näher beschrieben.

Die bisherigen Maßnahmen im Bereich „Personalpolitik“ sollen fortgeführt werden.

Zudem sollen die Fachschaften in Vorlesungen sowohl im Bachelor- als auch im Masterstudium für die Bewerbung auf studentische Hilfskraftstellen werben.

Derzeit werden Hilfskraftstellen häufig vergeben, indem Dozierende sich direkt an ihnen bekannte Studierende wenden. Hier besteht die Gefahr eines unconscious bias. Es wäre daher zu wünschen, dass sich vermehrt Studierende aktiv auf Hilfskraftstellen bewerben. Hierfür muss transparent gemacht werden, welche Hilfskraftstellen im jeweils kommenden Semester vorhanden sein werden; dies wird beispielsweise an der PAF praktiziert. Die Erstellung von Stellenlisten fällt in die Verantwortung der Institutsdirektor:innen. Die Listen sollen den Studierenden auf den Webseiten der Institute, ggf. auch der Fakultät zugänglich gemacht werden und zudem auch über die Mailverteiler der Fachschaften und der Gleichstellungsbeauftragten verbreitet werden.

Das Ziel ist, dass dadurch der Frauenanteil unter den Bewerbungen sich dem Frauenanteil unter den Studierenden angleicht, was derzeit eine *Erhöhung* des Frauenanteils bedeuten würde.

Karrierewege an der FMI und die dabei mögliche Förderung von Frauen und Personen, die Kinder betreuen, sollten durch Informationsveranstaltungen („Karrieretage“) transparent gemacht werden, falls die Kapazitäten des Referenten für Studienangelegenheiten dies zulassen.

## Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik 2021-2024

### Bereiche „Gremientätigkeiten“ und „Leitungspositionen“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Personen, wenn nicht anders angegeben.

	Ist-Wert 2016	Zielwert 2018	Ist-Wert 2018	Zielwert 2024
<b>Gremien<sup>3</sup></b>				
Dekanate (Personen)			3	
Anteil Frauen			0	
Anteil Männer			100%	
Fakultätsrat insgesamt (Personen)	13		13	
Anteil Frauen	15,4%	Geschlechter- ausgewogener	23,1%	25%
Anteil Männer	84,6%		76,9%	75%
Fakultätsräte Professuren (Personen)	7		7	
Anteil Frauen	14,3%		14,3%	14,3%
Anteil Männer	85,7%		85,7%	85,7%
Institutsleitungen (Personen)	2		2	
Anteil Frauen	0%		0%	
Anteil Männer	100%		100%	

### Auswertung in den Bereichen „Gremientätigkeiten“ und „Leitungspositionen“

Die FMI ist derzeit im Senat der FSU durch eine Frau vertreten.

Im Fakultätsrat sind Frauen, gemessen an den Frauenanteil unter den Professuren und Studierenden insgesamt, recht gut repräsentiert.

Dass bei den Institutsleitungen seit 2016 keine Frau beteiligt war, bedeutet nicht unbedingt Handlungsbedarf, da es ja nur insgesamt vier Institutsleitungen gab. Es ist aber zu wünschen, dass zukünftig auch Frauen die Institute der FMI leiten und dadurch ein weiteres Rollenvorbild bieten.

### Maßnahmen in den Bereichen „Gremientätigkeiten“ und „Leitungspositionen“

Die FMI bemüht sich, die Zielvorgabe eines Frauenanteils von mindestens 40% in allen Gremien zu erreichen, auch wenn das nicht immer möglich ist.

Das Ziel eines Frauenanteil von 40% in Gremien hat allerdings zur Folge, dass die wenigen Frauen an der FMI durch die Gremienarbeit überproportional beansprucht werden. Es ist wichtig, dass sie dafür zukünftig an anderer Stelle entlastet werden.

<sup>3</sup> Vergleichswert für 2016

# Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik 2021-2024

## Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Personen, wenn nicht anders angegeben.

	Ist-Werte 2015	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2024
Studierende (Personen) <sup>4</sup>	661		755	
Anteil Frauen	26,8%		27,7%	30%
Anteil Männer	73,2%		72,3%	70%
Studierende im 1. FS (Personen) <sup>5</sup>	228		248	
Anteil Frauen	26,3%		23,4%	30%
Anteil Männer	73,7%		76,6%	70%
Studienabschlüsse (Anzahl) im Prüfungsjahr	136		105	
Anteil Frauen	20,6%		22,9%	30%
Anteil Männer	79,4%		77,1%	70%
Studienabschlüsse (Anzahl) der vier Prüfungsjahre 2015-2018			473	
Anteil Frauen (Durchschnittlicher Anteil)			25,2%	30%
Anteil Männer (Durchschnittlicher Anteil)			74,8%	70%

### Auswertung zum Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“

#### Ergänzende statistische Daten:

- Frauenanteil unter den Studierenden an der FMI laut Hanfried (WiSe 2020/21):  
258/869≈29,7% an der FMI,  
152/383≈39,7% am Institut für Mathematik,  
106/486≈21,8% am Institut für Informatik.
- Frauenanteil deutschlandweit 2019:  
Informatikstudierende 21,8%, Mathematikstudierende 48,5%, Mathematik und Informatik insgesamt 27%.  
Quelle: <https://www.komm-mach-mint.de/service/mint-datentool>  
Die Bioinformatik ist darin leider nicht separat aufgeführt.

Im Studienfach Bioinformatik ist der Frauenanteil an der FMI mit 22/65≈33,8% recht hoch. Ohne die Bioinformatik läge der Frauenanteil am Institut für Informatik nur bei 20,0%. In der Mathematik besteht offenbar beim Frauenanteil unter der Studierenden im deutschlandweiten Vergleich ein erheblicher Rückstand.

<sup>4</sup> Studierende grundständiger Studiengänge im jeweiligen Wintersemester 2015/16 bzw. 2018/19.

<sup>5</sup> Studierende im 1. FS in grundständigen Studiengängen im jeweiligen Wintersemester 2015/16 bzw. 2018/19.

### Maßnahmen im Handlungsfeld „Lehre und Studiengänge“

Die FMI organisiert jährlich den „Schülertag Mathematik und Informatik“, seit einiger Zeit ein „Sommercamp Informatik“ und regelmäßig Vorträge zu Mathematik und Informatik. In der Bioinformatik wird zudem im Rahmen der Möglichkeiten ein „Girl's Day“ angeboten, in dem geschlechtsbezogene Klischees aufgebrochen werden sollen.

Die Bioinformatik war auch an der „Campus Thüringen Tour“ der Thüringer Koordinierungsstelle Naturwissenschaft und Technik (ThüKo NWT) beteiligt.

Seit dem Wintersemester 2016 hat sich an der FMI ein Mentorinnenprogramm (EMMBI) etabliert. Dabei werden engagierte Studentinnen aus höheren Fachsemestern als Mentorinnen tätig und stehen den Mentees während des 1. und 2. Semesters mit Rat und Tat zur Seite. Die Mentorinnen helfen bei der Modulwahl, beim Stundenplan-Bau und bei der Orientierung in Jena. Unabhängig von EMMBI organisierten die Fachschaften der FMI zudem „GnoMI“- Abende („Girls night out Mathe Info“); es fehlte aber deutlich eine koordinierende Stelle, die für das Personal sorgen könnte.

Das Mentorinnenprogramm wird von den Studentinnen gut aufgenommen, einige der ehemaligen Mentees sind jetzt selbst Mentorinnen. Im Rahmen der Studieneinführungstage gab es jeweils eine EMMBI-Begrüßungsveranstaltung, die auch gut besucht wurde. Dennoch ist der Bekanntheitsgrad des Programms anscheinend geringer als zu wünschen wäre. Zudem litten EMMBI und GnoMI natürlich darunter, dass wegen der Covid-Pandemie die persönliche Betreuung erschwert war.

Der „Schülertag Mathematik und Informatik“ sollte ebenso wie das „Sommercamp Informatik“ fortgeführt werden. Es wäre wünschenswert, einen „Girl's Day“ auch für die anderen Studiengänge der FMI anbieten zu können.

Das Engagement in der Studierendenwerbung sollte in angemessener Form auf das Deputat angerechnet werden. Der Referent für Studienangelegenheiten soll die Maßnahmen koordinieren.

Das Mentorinnenprogramm scheint erfolgreich zu sein. Es sollte aber auf eine höhere Bekanntheit hingearbeitet werden. Es würde sich anbieten, auf das Programm nicht nur während der Studieneinführungstage hinzuweisen, sondern auch im Laufe der ersten Semester. Die Webseiten von EMMBI und GnoMI waren zeitweilig nicht verfügbar, das Problem ist aber inzwischen behoben. Dadurch sollte es zukünftig leichter werden, Studentinnen auf Informationsquellen hinzuweisen.

EMMBI und GnoMI ergänzen einander. Zur besseren Koordinierung soll für beide eine übergeordnete Stelle geschaffen werden, die nicht auf Ehrenamt basiert. Zur Evaluierung der Programme sollen Daten zur geschlechtsspezifischen Studienabbruchquote erhoben werden, da EMMBI und GnoMI ja darauf abzielen, Studentinnen das Studium in einem derzeit männlich geprägten Umfeld zu erleichtern.

## Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik 2021-2024

### Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“

Die Auswertung der Ist-Werte erfolgt in Personen, wenn nicht anders angegeben.

	Ist-Werte	Zielwert	Ist-Werte	Zielwerte
	2015	2018	2018	2024
Promovierende (Personen) <sup>6</sup>	83		81	
Anteil Frauen	20,2%		21,0%	25%
Anteil Männer	79,8%		79,0%	75%
Promotionsabschlüsse (Anzahl) im Prüfungsjahr	13		29	
Anteil Frauen	15,4%		24,1%	25%
Anteil Männer	84,6%		75,9%	75%
Promotionsabschlüsse (Anzahl) der vier Prüfungsjahre 2012-2015 bzw. 2015-2018	90		91	
Anteil Frauen (Durchschnittlicher Anteil)	17,8%		24,2%	25%
Anteil Männer (Durchschnittlicher Anteil)	82,2%		75,8%	75%
Habilitationsabschlüsse (Anzahl) der vier Kalenderjahre 2012-2015 bzw. 2015-2018	5		2	
Anteil Frauen (Durchschnittlicher Anteil)	0%		0%	
Anteil Männer (Durchschnittlicher Anteil)	100%		100%	

### Auswertung zum Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“:

Ergänzende statistische Daten:

Deutschlandweit lag 2018 der Frauenanteil bei den Promotionen in Informatik bei 16,2% und in Mathematik bei 29,4%, insgesamt in Mathematik und Informatik bei 21,4% (Quelle: <https://www.komm-mach-mint.de/service/mint-datentool>)

Der Frauenanteil bei den Promotionsabschlüssen stieg an der FMI in den letzten Jahren deutlich und liegt sogar über dem deutschlandweiten Niveau, allerdings liegt er immer noch unter dem Frauenanteil bei den Studierenden.

<sup>6</sup> Stichtag 1.12.2015 bzw. 1.12.2018

## Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik 2021-2024

### Maßnahmen im Handlungsfeld „Nachwuchsförderung“

Herausragende Absolventinnen werden gezielt auf die Möglichkeit der Bewerbung auf Qualifikationsstellen und Stipendien hingewiesen und werden bei gleicher Qualifikation vorrangig berücksichtigt.

Es wird darauf geachtet, dass Doktorandinnen und Postdoktorandinnen gleiche Chancen auf Vollzeit- und unbefristete Stellen haben.

Elternschaft wird in allen Bewerbungsverfahren sowie bei konkreten Arbeitszeitregelungen angemessen berücksichtigt.

Diese Maßnahmen sollen fortgeführt werden.

Wie oben schon erwähnt, sollen Karrierewege an der FMI und die dabei mögliche Förderung von Frauen und Personen, die Kinder betreuen, durch Informationsveranstaltungen („Karrieretage“) transparent gemacht werden. Dadurch soll der Frauenanteil bei den Promovierenden erhöht werden.

Im Frege-Kolleg soll es Informations- und Fortbildungsveranstaltungen zu Gleichstellungsthemen geben, die darauf zielen, einerseits um den Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen weiter zu erhöhen, andererseits um zukünftige Führungskräfte für die Gleichstellungsarbeit im MINT-Bereich zu sensibilisieren.

## Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik 2021-2024

### Handlungsfeld „Berufungen“

	Ist-Werte 2014	Zielwerte 2018	Ist-Werte 2018	Zielwerte 2024
Berufungsverfahren (Anzahl)	0		4	
Bewerbungen (Anzahl)	0		24	
Anteil Frauen			16,7%	20%
Anteil Männer			83,3%	80%
Einladung Vorträge (Anzahl)	0		9	
Anteil Frauen			33,3%	33,3%
Anteil Männer			66,7%	66,7%
Listenplatzierungen (Anzahl)	0		4	
Anteil Frauen			50,0%	
Anteil Männer			50,0%	
Ruferteilungen (Anzahl)	0		4	
Anteil Frauen			50,0%	
Anteil Männer			50,0%	
Neuberufungen/ Ernennungen (Anzahl)	2		3	
Anteil Frauen	0%		33,3%	
Anteil Männer	100,0%		66,7%	
Mitglieder Berufungskommission (Personen)	0		40	
Anteil Frauen			27,5%	40%
Anteil Männer			72,5%	60%
Gutachten (Anzahl) <sup>7</sup>	k.A.		11	
Anteil Frauen			0% bis 36,4%	
Anteil Männer			63,6% bis 100%	

#### Auswertung zum Handlungsfeld „Berufungen“:

Bei den geringen absoluten Zahlen von Neuberufungen sollte klar sein, dass die obigen statistischen Daten zu den entsprechenden Frauenanteilen nur wenig Aussagekraft haben. Zwar liegt der Frauenanteil bei den Mitgliedern der Berufungskommissionen im Rahmen des Frauenanteils an der FMI insgesamt, aber das liegt deutlich unter den Zielvorgaben der FSU. Wie bereits erwähnt ist es allerdings erforderlich, an anderer Stelle Ausgleich zu schaffen, wenn Frauen aufgrund der Zielvorgaben überproportional mit Gremienarbeit belastet werden.

<sup>7</sup> Für den Auswahlprozess wurden 11 Gutachten angefordert, darunter waren höchstens vier Gutachterinnen (Anteil: maximal 36,4 %). Da es sich um Heisenberg-Professuren handelt und in den Verfahren vier anonymen DFG-Gutachten verwendet wurden, kann die Anzahl der Gutachterinnen nicht genau bestimmt werden.



### Maßnahmen im Handlungsfeld „Berufungen“

Die Erhöhung des Anteils von Professorinnen ist nach wie vor ein vordringliches Anliegen der FMI, begründet auf den aktuellen Zahlen sowie der Selbstverpflichtung der FSU (Gleichstellungsplan, Ziel- und Leistungsvereinbarungen). Zudem stellt sie eine bedeutsame Maßnahme zur Schaffung von Rollen- und Orientierungsmodellen für jüngere Wissenschaftlerinnen dar. Daher hat dieses Handlungsfeld hohe Priorität.

Die FMI verfährt dazu wie folgt:

Weibliche Mitglieder aller Statusgruppen werden in den Berufungskommissionen angemessen beteiligt.

Die Kommissionsmitglieder beteiligen sich an der aktiven Rekrutierung geeigneter Kandidatinnen unter Nutzung vorhandener Datenbanken.

Auswahlkriterien und ihre Wichtung werden vor Beginn der Sichtung der Bewerbungen klar festgelegt.

Elternschaft wird bei der Bewertung des „akademischen Alters“ und der Mobilität angemessen berücksichtigt.

Da der Frauenanteil bei den Einladungen zu Vorträgen sowie bei den Ruferteilungen höher als bei den Bewerbungen lag, sollten zukünftige zusätzliche Maßnahmen vorrangig auf eine Erhöhung des Frauenanteils bei den Bewerbungen zielen.

Es sollte „gute Sitte“ werden, die Gleichstellungsbeauftragten bereits bei der Erstellung des Antrags auf Berufungen einzubinden, auch wenn dies nicht in den Satzungen verankert ist.

In den Berufungskommissionen gab es zwar stets eine Bereitschaft zur aktiven Rekrutierung, aber es war teilweise anfänglich unklar, wie die aktive Rekrutierung konkret ausgestaltet werden kann und wie Korridorwerte zustande kommen. Es soll daher eine Handreichung mit best practices der aktiven Rekrutierung an der FMI in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Berufungsmanagement ausgearbeitet werden.

## Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik und Informatik 2021-2024

### Weitere allgemeine Maßnahmen:

Zur besseren Verteilung der Aufgaben wurden dem Gleichstellungsbeauftragten drei Stellvertretende aus verschiedenen Arbeitsbereichen und Statusgruppen der FMI zugeordnet.

Die Gleichstellungsbeauftragten der FMI waren an allen Berufungskommissionen im Einflussbereich der FMI beteiligt.

Die FMI bemüht sich zu einem verstärkten Einsatz gendergerechter Sprache in allen offiziellen Dokumenten, insbesondere Ausschreibungen und Webseiten.

Es gibt inzwischen eine Mailingliste zum Austausch über Gleichstellungsthemen und auch zur Weiterverbreitung von Stellenangeboten. Die weiblichen Mitglieder der FMI sollen auf die Existenz dieser Liste und die Möglichkeit, sie zu abonnieren, aufmerksam gemacht werden.

Es soll zukünftig auch jährliche oder halbjährliche fakultätsoffene Informations- und Diskussionsveranstaltungen über „Gleichstellung in MINT“ geben. Mögliches Format: Ein Vortrag eines/r externen Referenten/in zu Themen wie „Wirkung inklusiver Sprache“, „Wichtigkeit von Gleichstellungsarbeit“, „Unconscious Bias“ oder „Das Problem von Vorurteilen und Neid in der Gleichstellungsarbeit“, gefolgt von einer Diskussion.

.....

Ort, Datum

.....

Unterschrift(en)