



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN



Gleichstellungsplan 2015–2021

Fakultät für Mathematik und Informatik



Gleichstellungsplan 2015-2021

Fakultät für Mathematik und Informatik

Georg-August-Universität Göttingen

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----------|
| Präambel | 2 |
| 1 Bestandsaufnahme und Analyse | 3 |
| 1.1 Studienanfängerinnen und -anfänger | 3 |
| 1.2 Absolventinnen und Absolventen im Bachelor-Studiengang und Studierende im Master-Studiengang | 3 |
| 1.3 Promovierende und Postdocs | 3 |
| 1.4 Personal | 4 |
| 1.5 Arbeit der Fakultät zu Gleichstellungsaspekten | 4 |
| 1.6 Rastergrunddatensatz | 6 |
| 1.6.1 MTV Fakultät | 6 |
| 1.6.2 MTV Mathematik (ohne Informatik) | 7 |
| 1.6.3 MTV Informatik (ohne Mathematik) | 8 |
| 1.6.4 Wissenschaftliches Profil Fakultät | 9 |
| 1.6.5 Wissenschaftliches Profil Mathematik (ohne Informatik) | 10 |
| 1.6.5 Wissenschaftliches Profil Informatik (ohne Mathematik) | 11 |
| 2 Ziele | 12 |
| 2.1 Studienanfängerinnen und Studienanfänger | 12 |
| 2.2 Studierende in Bachelor- und Masterstudiengängen | 12 |
| 2.3 Promovierende und Postdocs | 11 |
| 2.4 Personal | 13 |
| 2.5 Arbeit der Fakultät zu Gleichstellungsaspekten | 13 |
| 3 Maßnahmen | 15 |
| 3.1 Studienanfängerinnen und Studienanfänger | 15 |
| 3.2 Studierende in Bachelor- und Masterstudiengängen | 16 |
| 3.3 Promovierende und Postdocs | 17 |
| 3.4 Personal | 18 |
| 3.5 Arbeit der Fakultät zu Gleichstellungsaspekten | 20 |
| 4 Anhang | 21 |
| 4.1 Maßnahmen aus dem Entwicklungsplan 2011 | 21 |
| 4.2 Personalmaßnahmen im Zusammenhang mit Gleichstellungsbelangen | 23 |
| 4.3 Übersicht Maßnahmen Gleichstellungsplan 2011 | 26 |
| 4.4 Strukturelle Rahmenbedingungen fakultärer Gleichstellungsarbeit | 29 |
| 4.5 Studiengänge | 31 |

Präambel

Die Fakultät für Mathematik und Informatik setzt mit dem vorliegenden Gleichstellungsplan die Vorgaben aus dem Niedersächsischen Hochschulgesetz, der Grundordnung der Georg-August-Universität und der einschlägigen Richtlinien ihres Senats bezüglich der Gleichstellung von Frauen und Männern um. Insbesondere unterstützt die Fakultät die betreffenden übergeordneten Konzepte und Strategien und versteht diesen Plan als fakultätsspezifische Ergänzung im Rahmen ihrer Handlungsmöglichkeiten. Dieser Plan aktualisiert den bisherigen Gleichstellungsplan vom 24. November 2011.

Die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern stellt speziell in den Bereichen der Mathematik und Informatik, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, eine gesamtgesellschaftliche Herausforderung dar. Gerade deshalb sieht sich die Fakultät für Mathematik und Informatik in der Verantwortung und möchte sich für eine stärkere Beteiligung und die Chancengleichheit von Frauen in der Mathematik und Informatik in allen Bereichen unserer Fakultät einsetzen. Seit der letzten Bewilligungsperiode kann die Fakultät für Mathematik und Informatik ihre Erfolge bei Gleichstellungsbelangen konsolidieren und weist im Bereich der Hochschullehrerinnen und -lehrer besondere Erfolge aus. Unter allen mathematischen Abteilungen an bundesdeutschen Universitäten stellt die Göttinger Lehrereinheit relativ den höchsten Anteil an Professorinnen. Und auch in der Informatik wurde die erste Professorin berufen, und zwar in dem Bereich der „Digital Humanities“, mit dem einige Hoffnungen verbunden werden, einen höheren Anteil von Anfängerinnen in der Informatik zu gewinnen.

Das Gleichstellungskonzept der Fakultät betrifft Studierende im Bachelor- und Masterstudium, Promovierende, Postdoktorandinnen und Postdoktoranden, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer sowie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verwaltungsbereich. Die Fakultät erkennt an, dass für die eigene Zukunftsfähigkeit und Attraktivität ein Wettbewerb um die besten Köpfe stattfinden muss, in dem Frauen ein besonderes Potenzial beigemessen wird.

Der vorliegende Plan zeichnet die Entwicklungen der letzten Jahre nach und entwickelt daraus Zielsetzungen für die nähere Zukunft. Dabei werden die unterschiedlichen Statusgruppen gesondert betrachtet, um spezifische Maßnahmen formulieren zu können.

1 Bestandsaufnahme und Analyse

Die folgenden Ausführungen zu Studierenden- und Mitarbeiterzahlen beziehen sich auf die 5-Jahres-Mittelwerte, wenn nichts anderes gesagt wird. Diese Zahlen sind aufgrund geringerer Schwankungen aussagekräftiger als die Zahlen zu einem bestimmten Stichtag, die dem Anhang entnommen werden können.

1.1 Studienanfängerinnen und -anfänger

Der Frauenanteil bei den Erst- und Neuimmatrikulierten beträgt in der gesamten Fakultät 27 %. Differenziert man nach Studiengängen, so erreicht der 2-Fächer Bachelorstudiengang Lehramt mit Fach Mathematik mit einem Frauenanteil von 49 % die Parität, während die Studiengänge B.Sc. Mathematik und B.Sc. Informatik nur 25 % bzw. 10 % erreichen.

Ursachen hierfür können von der Universität nur in begrenztem Maße abgefangen werdenⁱ. Die Informationsangebote der Fakultät für Schülerinnen und Schüler, beispielhaft gegeben durch die kürzlich entstandene virtuelle Studienorientierung, sprechen Frauen und Männer in gleicher Weise an. Neben den überregional angebotenen Aktivitäten für die Gewinnung von Schülerinnen für ein Studium der Informatik und Mathematik gibt es verglichen mit anderen Standorten zu wenig längerfristige Förderungsangebote für Schülerinnen, die nachhaltiges Interesse für ein wissenschaftliches Studium in diesen Bereichen bewirken.

1.2 Absolventinnen und Absolventen im Bachelor-Studiengang und Studierende im Master-Studiengang

In der Mathematik stellen Frauen im B.Sc. 25 % und im M.Sc. 36 % der Studierenden. Im Zwei-Fächer-Bachelor und im Master of Education mit Fach Mathematik gibt es keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede. Im Master of Education bleibt die Geschlechterverteilung über Jahre hinweg annähernd gleichverteilt.

Die Frauenanteile zu Beginn (Immatrikulationen) und zum Ende des Studiums (Abschlüsse) sind in allen Teilstudiengängen insgesamt jeweils ähnlich. Die Statistiken weisen also auf keine geschlechtsspezifischen Hürden während des Studiums der Mathematik oder Informatik hin.

1.3 Promovierende und Postdocs

Der Anstieg des Frauenanteils vom B.Sc. Mathematik zum M.Sc. Mathematik um 11 Prozentpunkte auf 36 % setzt sich im Promotionsstudium nicht fort. Die Promovierenden in der Mathematik sind mit ca. 75 % überwiegend männlich. Im Master of Education wechseln nur vereinzelt Absolventinnen und Absolventen nicht gleich im Anschluss an ihren Studienabschluss in das Referendariat.

Demgegenüber liegt der Anteil an Studentinnen in der Informatik bei 16 % der Promovierenden, während aber nur 11 % der Studienabschlüsse im Master auf Frauen entfallen. Dieser Unterschied macht deutlich, dass es möglich ist, auch in einem Umfeld mit einem hohen Männeranteil Absolventinnen von einem Promotionsstudium zu überzeugen. Schwer einzuschätzen ist der erhoffte Einfluss der Vorbildfunktion der Professorinnen in der Mathematik. Längerfristig sollten in der Mathematik höhere Frauenanteile bei den Promotionen und beim wissenschaftlichen Personal erreichbar sein.

1.4 Personal

Der Frauenanteil von 21,6 % bei den Professuren der Fakultät ist vergleichbar mit dem des wissenschaftlichen Personals. Seit dem letzten Gleichstellungsplan haben drei Juniorprofessorinnen aus der Exzellenzinitiative Rufe auf Professuren außerhalb Göttingen erhalten.ⁱⁱ Ein Ruf konnte nicht abgewehrt werden; ein Tenure-Track-Verfahren wurde ohne vorliegenden auswärtigen Ruf durchgeführt und verlief erfolgreich. Bei den Juniorprofessuren ohne Tenure-Track wurde eine Juniorprofessorin am Institut für Mathematische Statistik berufen und für Göttingen gewonnen. Im bundesweiten Vergleich ist die Lehreinheit Mathematik gemessen am relativen Anteil an Professorinnen führend. Aktuelle Vergleicheⁱⁱⁱ verdeutlichen dies insbesondere für das Land Niedersachsen^{iv}; bundesweit gesehen gibt es nur eine Universität mit absolut mehr Professorinnen in der Mathematik, nämlich die TU München^v, deren relativer Anteil an Professorinnen aber etwas geringer als in Göttingen ist.

Bundesweit gesehen liegt der Anteil an Professorinnen in der Informatik bei ca. 11 %^{vi}. Die Chancen zu einer Verbesserung sind bereichsspezifisch. Bei dem kürzlichen Besetzungsverfahren einer Juniorprofessur in Informatik lag der Anteil der Bewerberinnen unterhalb von 10 %. Im kürzlichen Verfahren der W3-Professur "Digital Humanities" hat die bessere Bewerbungslage zu zwei Frauen auf den ersten beiden Plätzen des Berufungsvorschlags geführt; die Erstplatzierte hat ihren Dienst zu Beginn des Wintersemesters 2015/2016 angetreten. Hier erhofft sich die Fakultät, durch die Verbindung zu den Geisteswissenschaften mehr Studentinnen für ein Studium der Informatik zu gewinnen.

Professorinnen nehmen an der Fakultät regelmäßig Leitungsfunktionen ein.^{vii}

Bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden der Mathematik liegt der Frauenanteil bei 18 %, also etwas unter dem Anteil der Professorinnen. Unter den fünf unbefristeten wissenschaftlichen Mitarbeitenden gibt es keine Frauen.

Im MTV-Bereich hingegen dominieren Frauen. Im langjährigen Mittel sind die Frauenanteile bei Masterstudierenden, Promovierenden und dem wissenschaftlichem Personal mit 14 %, 16 % bzw. 15 % in der Informatik vergleichbar hoch. Erfreulich ist, dass der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zum Stichtag Ende 2013 mit 22 % deutlich über dem langjährigen Mittel von 15 % liegt. Dies ist eine Momentaufnahme, unterstreicht aber das Potenzial für eine Verbesserung.

1.5 Arbeit der Fakultät zu Gleichstellungsaspekten

Die Fakultät für Mathematik und Informatik ist auf der einen Seite klein, auf der anderen Seite sowohl räumlich als auch fachlich divers. Die Befragung der Mitarbeitenden im Jahr 2014 hat einige, zwar meist nicht genderspezifische Unterschiede zwischen den Statusgruppen verdeutlicht; allerdings haben viele der ermittelten Diskussionspunkte Genderbezug. Dieser Konstellation müsste die Fakultät durch eine dezentral und vielschichtig organisierte Gleichstellungsarbeit gerecht werden.

In der Gleichstellungsarbeit gehen daher einige Initiativen aus den spezifischen Erfordernissen der Institute und Statusgruppen aus. Aber auch für gemeinsame größere Maßnahmen ist ausreichend Kapazität im Gleichstellungsteam vorhanden; verbessert werden könnte die Handlungsfähigkeit mit einem kleinen Budget für die Organisation der Teamarbeit.

Die im letzten Gleichstellungsplan dargelegten Maßnahmen sind von der Fakultät umgesetzt worden. Im Anhang werden diese im Einzelnen kurz – in der Reihenfolge des

Gleichstellungsplans 2011 – betrachtet. Bei der Bewertung der Maßnahmen zeigt sich übergreifend das Desiderat, den Informationsfluss zwischen Statusgruppen und Instituten über Fragen der Gleichstellung zu verbessern, insbesondere auch zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Karriereplanung.

1.6 Rastergrunddatensatz

1.6.1 MTV Fakultät

| Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013) | Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt | | | MW 2009-2013 | Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen | | | MW 2009-2013 |
|---|--|----------|---------|--------------|--|----------|---------|--------------|
| | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % |
| Tarifgruppen | | | | | | | | |
| TV-L E14 bis E15 | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Finanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| TV-L E12 bis E13 | 7 | 3 | 43% | 46% | 6,15 | 2,00 | 33% | 32% |
| davon international | 0 | 0 | - | 100% | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 2 | 2 | 100% | 100% | 1,15 | 1,00 | 87% | 96% |
| davon Teilzeit | 2 | 2 | 100% | 100% | 1,15 | 1,00 | 87% | 97% |
| davon Finanzhilfe | 4 | 1 | 25% | 27% | 4,00 | 0,75 | 19% | 18% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 3 | 2 | 67% | 62% | 2,15 | 1,25 | 58% | 51% |
| TV-L E10 bis E11 | 1 | 0 | 0% | 0% | 1,00 | 0,00 | 0% | 0% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Finanzhilfe | 1 | 0 | 0% | 0% | 1,00 | 0,00 | 0% | 0% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| TV-L E7 bis E9 | 14 | 13 | 93% | 92% | 12,67 | 12,17 | 96% | 93% |
| davon international | 0 | 0 | - | 100% | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 4 | 4 | 100% | 100% | 3,50 | 3,50 | 100% | 100% |
| davon Teilzeit | 4 | 3 | 75% | 89% | 2,17 | 1,67 | 77% | 91% |
| davon Finanzhilfe | 12 | 11 | 92% | 91% | 10,67 | 10,17 | 95% | 92% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 2 | 2 | 100% | 100% | 2,00 | 2,00 | 100% | 100% |
| TV-L E4 bis E6 | 3 | 3 | 100% | 96% | 2,23 | 2,23 | 100% | 96% |
| davon international | 0 | 0 | - | 100% | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | 86% | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 2 | 2 | 100% | 100% | 1,23 | 1,23 | 100% | 100% |
| davon Finanzhilfe | 3 | 3 | 100% | 100% | 2,23 | 2,23 | 100% | 100% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | 75% | 0,00 | 0,00 | - | - |
| TV-L E1 bis E3 | 2 | 2 | 100% | 100% | 1,52 | 1,52 | 100% | 100% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 1 | 1 | 100% | 100% | 0,52 | 0,52 | 100% | 100% |
| davon Finanzhilfe | 2 | 2 | 100% | 100% | 1,25 | 1,25 | 100% | 100% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,27 | 0,27 | - | - |
| Beschäftigtengruppen | | | | | | | | |
| Verwaltungsdienst | 20 | 18 | 90% | 87% | 17,55 | 15,40 | 88% | 86% |
| Technischer Dienst (ohne DV) | 2 | 0 | - | 0% | 2,00 | 0,00 | 0% | 12% |
| Datenverarbeitung | 1 | 0 | 0% | 0% | 1,00 | 0,00 | 0% | 0% |
| Bibliotheksdienst | 3 | 2 | 67% | 73% | 2,50 | 2,00 | 80% | 74% |
| Sonstiger Dienst (ohne RD) | 1 | 1 | 100% | 100% | 0,52 | 0,52 | 100% | 100% |
| Auszubildende | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |

| Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013) | Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt | | | MW 2009-2013 | Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen | | | MW 2009-2013 |
|---|--|-----------|------------|--------------|--|--------------|------------|--------------|
| | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % |
| GESAMT | 27 | 21 | 78% | 77% | 23,57 | 17,92 | 76% | 75% |
| davon international | 0 | 0 | - | 100% | 0,00 | 0,00 | - | 100% |
| davon befristet | 6 | 6 | 100% | 95% | 4,65 | 4,50 | 97% | 95% |
| davon Teilzeit | 9 | 8 | 89% | 97% | 5,07 | 4,42 | 87% | 96% |
| davon Finanzhilfe | 22 | 17 | 77% | 78% | 19,15 | 14,40 | 75% | 75% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 5 | 4 | 80% | 71% | 4,42 | 3,52 | 80% | 74% |

1.6.2 MTV Mathematik (ohne Informatik)

| Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013) | Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt | | | MW 2009-2013 | Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen | | | MW 2009-2013 |
|---|--|----------|---------|--------------|--|----------|---------|--------------|
| | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % |
| Tarifgruppen | | | | | | | | |
| TV-L E14 bis E15 | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Finanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| TV-L E12 bis E13 | 2 | 0 | 0% | 0% | 2,15 | 0,00 | 0% | 0% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,15 | 0,00 | 0% | 0% |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | - | 0,15 | 0,00 | 0% | 0% |
| davon Finanzhilfe | 2 | 0 | 0% | 0% | 2,00 | 0,00 | 0% | 0% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,15 | 0,00 | 0% | 0% |
| TV-L E10 bis E11 | 0 | 0 | - | 0% | 0,00 | 0,00 | - | 0% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Finanzhilfe | 0 | 0 | - | 0% | 0,00 | 0,00 | - | 0% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| TV-L E7 bis E9 | 2 | 2 | 100% | 100% | 2,00 | 2,00 | 100% | 100% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Finanzhilfe | 2 | 2 | 100% | 100% | 2,00 | 2,00 | 100% | 100% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| TV-L E4 bis E6 | 1 | 1 | 100% | 100% | 0,63 | 0,63 | 100% | 100% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 1 | 1 | 100% | 100% | 0,63 | 0,63 | 100% | 100% |
| davon Finanzhilfe | 1 | 1 | 100% | 100% | 0,63 | 0,63 | 100% | 100% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| TV-L E1 bis E3 | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Finanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| Beschäftigtengruppen | | | | | | | | |
| Verwaltungsdienst | 3 | 3 | 100% | 100% | 2,78 | 2,63 | 95% | 99% |
| Technischer Dienst (ohne DV) | 2 | 0 | 0% | 0% | 2,00 | 0,00 | 0% | 0% |
| Datenverarbeitung | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| Bibliotheksdienst | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| Sonstiger Dienst (ohne RD) | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| Auszubildende | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |

| Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013) | Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt | | | MW 2009-2013 | Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen | | | MW 2009-2013 |
|---|--|----------|------------|--------------|--|-------------|------------|--------------|
| | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % |
| GESAMT | 5 | 3 | 60% | 77% | 4,78 | 2,63 | 55% | 61% |
| davon international | 0 | 0 | - | 100% | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | 95% | 0,15 | 0,00 | 0% | 0% |
| davon Teilzeit | 1 | 1 | 100% | 97% | 0,78 | 0,63 | 81% | 89% |
| davon Finanzhilfe | 5 | 3 | 60% | 78% | 4,63 | 2,63 | 57% | 62% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | 71% | 0,15 | 0,00 | 0% | 0% |

1.6.3 MTV Informatik (ohne Mathematik)

| Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013) | Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt | | | MW 2009-2013 | Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen | | | MW 2009-2013 |
|---|--|----------|---------|--------------|--|----------|---------|--------------|
| | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % |
| Tarifgruppen | | | | | | | | |
| TV-L E14 bis E15 | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Finanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| TV-L E12 bis E13 | 2 | 0 | 0% | 0% | 2,15 | 0,00 | 0% | 0% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,15 | 0,00 | 0% | 0% |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | - | 0,15 | 0,00 | 0% | 0% |
| davon Finanzhilfe | 2 | 0 | 0% | 0% | 2,00 | 0,00 | 0% | 0% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,15 | 0,00 | 0% | 0% |
| TV-L E10 bis E11 | 0 | 0 | - | 0% | 0,00 | 0,00 | - | 0% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Finanzhilfe | 0 | 0 | - | 0% | 0,00 | 0,00 | - | 0% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| TV-L E7 bis E9 | 2 | 2 | 100% | 100% | 2,00 | 2,00 | 100% | 100% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Finanzhilfe | 2 | 2 | 100% | 100% | 2,00 | 2,00 | 100% | 100% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| TV-L E4 bis E6 | 1 | 1 | 100% | 100% | 0,63 | 0,63 | 100% | 100% |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 1 | 1 | 100% | 100% | 0,63 | 0,63 | 100% | 100% |
| davon Finanzhilfe | 1 | 1 | 100% | 100% | 0,63 | 0,63 | 100% | 100% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| TV-L E1 bis E3 | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon international | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Teilzeit | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Finanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| Beschäftigtengruppen | | | | | | | | |
| Verwaltungsdienst | 3 | 3 | 100% | 100% | 2,78 | 2,63 | 95% | 99% |
| Technischer Dienst (ohne DV) | 2 | 0 | 0% | 0% | 2,00 | 0,00 | 0% | 0% |
| Datenverarbeitung | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| Bibliotheksdienst | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| Sonstiger Dienst (ohne RD) | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |
| Auszubildende | 0 | 0 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | - |

| Administratives und technisches Personal (Stichtag: 01.12.2013) | Anteil von Frauen an den Beschäftigten insgesamt | | | MW 2009-2013 | Anteil von Frauen am Beschäftigungsvolumen | | | MW 2009-2013 |
|---|--|----------|------------|--------------|--|-------------|------------|--------------|
| | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % |
| GESAMT | 5 | 3 | 60% | 77% | 4,78 | 2,63 | 55% | 61% |
| davon international | 0 | 0 | - | 100% | 0,00 | 0,00 | - | - |
| davon befristet | 0 | 0 | - | 95% | 0,15 | 0,00 | 0% | 0% |
| davon Teilzeit | 1 | 1 | 100% | 97% | 0,78 | 0,63 | 81% | 89% |
| davon Finanzhilfe | 5 | 3 | 60% | 78% | 4,63 | 2,63 | 57% | 62% |
| davon Nichtfinanzhilfe | 0 | 0 | - | 71% | 0,15 | 0,00 | 0% | 0% |

1.6.4 Wissenschaftliches Profil Fakultät

| Studium / Wissenschaft | insgesamt | | | MW 5 Jahre | international | | | bildungsausländisch | | | bildungsinländisch | | |
|-----------------------------------|-----------|----------|---------|------------|---------------|----------|---------|---------------------|----------|---------|--------------------|----------|---------|
| | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % |
| Studium | | | | | | | | | | | | | |
| Erst- und Neumatrikulierte | 208,50 | 63,00 | 30,2% | 27,0% | 44,00 | 16,00 | 36,4% | 41,50 | 15,50 | 37,3% | 2,50 | 0,50 | - |
| Studierende (ohne Promovierende) | 800,25 | 199,75 | 25,0% | 27,3% | 119,00 | 31,50 | 26,5% | 110,50 | 29,50 | 26,7% | 8,50 | 2,00 | - |
| davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach) | 397,00 | 59,00 | 14,9% | 17,3% | 32,00 | 5,00 | 15,6% | 28,00 | 5,00 | 17,9% | 4,00 | 0,00 | - |
| davon Bachelor (Profil Lehramt) | 116,50 | 55,00 | 47,2% | 47,1% | 4,50 | 3,00 | - | 2,50 | 1,50 | - | 2,00 | 1,50 | - |
| davon Master | 199,00 | 48,00 | 24,1% | 24,7% | 72,00 | 20,00 | 27,8% | 71,00 | 20,00 | 28,2% | 1,00 | 0,00 | - |
| davon Master of Education | 57,00 | 29,00 | 50,9% | 58,7% | 0,50 | 0,50 | - | 0,00 | 0,00 | - | 0,50 | 0,50 | - |
| davon Sonstige | 30,75 | 8,75 | 28,5% | 33,1% | 10,00 | 3,00 | 30,0% | 9,00 | 3,00 | - | 1,00 | 0,00 | - |
| Absolvent*innen | 135,75 | 41,75 | 30,8% | 31,7% | 11,00 | 4,00 | 36,4% | | | | | | |
| davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach) | 52,00 | 8,00 | 15,4% | 19,2% | 4,00 | 2,00 | - | | | | | | |
| davon Bachelor (Profil Lehramt) | 15,50 | 8,50 | 54,8% | 55,8% | 0,00 | 0,00 | - | | | | | | |
| davon Master | 47,00 | 14,00 | 29,8% | 25,3% | 7,00 | 2,00 | - | | | | | | |
| davon Master of Education | 18,50 | 9,00 | 48,6% | 62,0% | 0,00 | 0,00 | - | | | | | | |
| davon Sonstige | 2,75 | 2,25 | - | 37,6% | 0,00 | 0,00 | - | | | | | | |
| Wiss. Nachwuchs | | | | | | | | | | | | | |
| Promovierende | 180,00 | 36,00 | 20,0% | 22,8% | 71,00 | 17,00 | 23,9% | 71,00 | 17,00 | 23,9% | 0,00 | 0,00 | - |
| Promotionen | 23,00 | 4,00 | 17,4% | 22,3% | 8,00 | 1,00 | 12,5% | | | | | | |
| Habilitationen | 1 | 1 | - | 14,30% | 1 | 1 | 100,0% | | | | | | |
| Wiss. Personal (ohne Professuren) | 106 | 24 | 22,6% | 19,2% | 32 | 7 | 21,9% | | | | | | |
| davon Finanzhilfe | 48 | 10 | 20,8% | 15,8% | | | | | | | | | |
| darunter befristet | 42 | 10 | 23,8% | 17,5% | | | | | | | | | |
| davon Nichtfinanzhilfe | 58 | 14 | 24,1% | 22,6% | | | | | | | | | |
| darunter befristet | 58 | 14 | 24,1% | 22,6% | | | | | | | | | |
| Professuren | | | | | | | | | | | | | |
| Prof. W1 | 5 | 1 | 20,0% | 26,7% | 1 | 0 | 0,0% | | | | | | |
| Prof. C3/W2 | 12 | 2 | 16,7% | 12,8% | 4 | 1 | 25,0% | | | | | | |
| Prof. C4/W3 | 16 | 2 | 12,5% | 11,3% | 2 | 0 | 0,0% | | | | | | |
| Professuren insgesamt | 33 | 5 | 15,2% | 13,4% | 7 | 1 | 14,3% | | | | | | |

Erläuterungen:

| | |
|-----------------------------------|---|
| Erst- und Neumatrikulierte | Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014 |
| Studierende (ohne Promovierende) | Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014 |
| Absolvent*innen | Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014 |
| Promovierende | Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang |
| Promotionen | Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014 |
| Habilitationen | Kalenderjahr 2013 |
| Wiss. Personal (ohne Professuren) | Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte |
| Professuren | Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen |

| | |
|----|---|
| MW | Mittelwert (MW) aus fünf Jahren |
| - | Frauenanteile (FA) in % nicht berechnet, weil Fallzahlen < 10 |
| | Angaben nicht verfügbar |
| | Angaben werden nicht ausgewiesen |

1.6.5 Wissenschaftliches Profil Mathematik (ohne Informatik)

| Studium / Wissenschaft | insgesamt | | | MW 5 Jahre | international | | | bildungsausländisch | | | bildungsinländisch | | |
|-----------------------------------|-----------|----------|---------|------------|---------------|----------|---------|---------------------|----------|---------|--------------------|----------|---------|
| | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % |
| Studium | | | | | | | | | | | | | |
| Erst- und Neumatrikulierte | 117,00 | 46,00 | 39,3% | 36,6% | 20,00 | 8,00 | 40,0% | 18,50 | 7,50 | 40,5% | 1,50 | 0,50 | - |
| Studierende (ohne Promovierende) | 442,00 | 159,00 | 36,0% | 36,6% | 45,00 | 17,00 | 37,8% | 40,50 | 15,00 | 37,0% | 4,50 | 2,00 | - |
| davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach) | 165,00 | 38,50 | 23,3% | 25,2% | 14,00 | 2,00 | 14,3% | 13,00 | 2,00 | 15,4% | 1,00 | 0,00 | - |
| davon Bachelor (Profil Lehramt) | 102,50 | 50,50 | 49,3% | 49,2% | 3,50 | 2,50 | - | 1,50 | 1,00 | - | 2,00 | 1,50 | - |
| davon Master | 91,00 | 33,00 | 36,3% | 35,5% | 18,00 | 9,00 | 50,0% | 18,00 | 9,00 | 50,0% | 0,00 | 0,00 | - |
| davon Master of Education | 54,00 | 28,50 | 52,8% | 60,5% | 0,50 | 0,50 | - | 0,00 | 0,00 | - | 0,50 | 0,50 | - |
| davon Sonstige | 29,50 | 8,50 | 28,8% | 33,1% | 9,00 | 3,00 | - | 8,00 | 3,00 | - | 1,00 | 0,00 | - |
| Absolvent*innen | 88,50 | 34,50 | 39,0% | 38,9% | 4,00 | 1,00 | - | | | | | | |
| davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach) | 27,00 | 4,00 | 14,8% | 26,2% | 1,00 | 0,00 | - | | | | | | |
| davon Bachelor (Profil Lehramt) | 14,00 | 8,50 | 60,7% | 58,5% | 0,00 | 0,00 | - | | | | | | |
| davon Master | 28,00 | 11,00 | 39,3% | 30,6% | 3,00 | 1,00 | - | | | | | | |
| davon Master of Education | 17,00 | 9,00 | 52,9% | 63,6% | 0,00 | 0,00 | - | | | | | | |
| davon Sonstige | 2,50 | 2,00 | - | 38,2% | 0,00 | 0,00 | - | | | | | | |
| Wiss. Nachwuchs | | | | | | | | | | | | | |
| Promovierende | 125,00 | 26,00 | 20,8% | 25,3% | 39,00 | 10,00 | 25,6% | 39,00 | 10,00 | 25,6% | 0,00 | 0,00 | - |
| Promotionen | 16,00 | 4,00 | 25,0% | 26,0% | 3,00 | 1,00 | 33,3% | | | | | | |
| Habilitationen | 1 | 1 | - | 14,3% | 1 | 1 | 100,0% | | | | | | |
| Wiss. Personal (ohne Professuren) | 79 | 18 | 22,8% | 20,8% | 22 | 3 | 13,6% | | | | | | |
| davon Finanzhilfe | 32 | 5 | 15,6% | 16,2% | | | | | | | | | |
| darunter befristet | 28 | 5 | 17,9% | 17,5% | | | | | | | | | |
| davon Nichtfinanzhilfe | 47 | 13 | 27,7% | 24,2% | | | | | | | | | |
| darunter befristet | 47 | 13 | 27,7% | 24,2% | | | | | | | | | |
| Professuren | | | | | | | | | | | | | |
| Prof. W1 | 4 | 1 | 25,0% | 33,3% | 1 | 0 | 0,0% | | | | | | |
| Prof. C3/W2 | 9 | 2 | 22,2% | 19,4% | 4 | 1 | 25,0% | | | | | | |
| Prof. C4/W3 | 12 | 2 | 16,7% | 14,3% | 1 | 0 | 0,0% | | | | | | |
| Professuren insgesamt | 25 | 5 | 20,0% | 17,9% | 6 | 1 | 16,7% | | | | | | |

Erläuterungen:

| | |
|-----------------------------------|---|
| Erst- und Neumatrikulierte | Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014 |
| Studierende (ohne Promovierende) | Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014 |
| Absolvent*innen | Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014 |
| Promovierende | Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang |
| Promotionen | Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014 |
| Habilitationen | Kalenderjahr 2013 |
| Wiss. Personal (ohne Professuren) | Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte |
| Professuren | Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen |

| | |
|----|---|
| MW | Mittelwert (MW) aus fünf Jahren |
| - | Frauenanteile (FA) in % nicht berechnet, weil Fallzahlen < 10 |
| | Angaben nicht verfügbar |
| | Angaben werden nicht ausgewiesen |

1.6.5 Wissenschaftliches Profil Informatik (ohne Mathematik)

| Studium / Wissenschaft | insgesamt | | | MW 5 Jahre | international | | | bildungsausländisch | | | bildungsinländisch | | |
|-----------------------------------|-----------|----------|---------|------------|---------------|----------|---------|---------------------|----------|---------|--------------------|----------|---------|
| | gesamt | weiblich | FA in % | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % | gesamt | weiblich | FA in % |
| Studium | | | | | | | | | | | | | |
| Erst- und Neumatrikulierte | 91,50 | 17,00 | 18,6% | 13,3% | 24,00 | 8,00 | 33,3% | 23,00 | 8,00 | 34,8% | 1,00 | 0,00 | - |
| Studierende (ohne Promovierende) | 358,25 | 40,75 | 11,4% | 12,3% | 74,00 | 14,50 | 19,6% | 70,00 | 14,50 | 20,7% | 4,00 | 0,00 | - |
| davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach) | 232,00 | 20,50 | 8,8% | 10,5% | 18,00 | 3,00 | 16,7% | 15,00 | 3,00 | 20,0% | 3,00 | 0,00 | - |
| davon Bachelor (Profil Lehramt) | 14,00 | 4,50 | 32,1% | 25,0% | 1,00 | 0,50 | - | 1,00 | 0,50 | - | 0,00 | 0,00 | - |
| davon Master | 108,00 | 15,00 | 13,9% | 14,4% | 54,00 | 11,00 | 20,4% | 53,00 | 11,00 | 20,8% | 1,00 | 0,00 | - |
| davon Master of Education | 3,00 | 0,50 | - | 8,3% | 0,00 | 0,00 | - | 0,00 | 0,00 | - | 0,00 | 0,00 | - |
| davon Sonstige | 1,25 | 0,25 | - | 33,3% | 1,00 | 0,00 | - | 1,00 | 0,00 | - | 0,00 | 0,00 | - |
| Absolvent*innen | 47,25 | 7,25 | 15,3% | 11,8% | 7,00 | 3,00 | - | | | | | | |
| davon Bachelor (1-Fach, 2-Fach) | 25,00 | 4,00 | 16,0% | 7,6% | 3,00 | 2,00 | - | | | | | | |
| davon Bachelor (Profil Lehramt) | 1,50 | 0,00 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | | | | | | |
| davon Master | 19,00 | 3,00 | 15,8% | 18,1% | 4,00 | 1,00 | - | | | | | | |
| davon Master of Education | 1,50 | 0,00 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | | | | | | |
| davon Sonstige | 0,25 | 0,25 | - | - | 0,00 | 0,00 | - | | | | | | |
| Wiss. Nachwuchs | | | | | | | | | | | | | |
| Promovierende | 55,00 | 10,00 | 18,2% | 16,1% | 32,00 | 7,00 | 21,9% | 32,00 | 7,00 | 21,9% | 0,00 | 0,00 | - |
| Promotionen | 7,00 | 0,00 | 0,0% | 11,1% | 5,00 | 0,00 | 0,0% | | | | | | |
| Habilitationen | 0 | 0 | - | - | 0 | 0 | - | | | | | | |
| Wiss. Personal (ohne Professuren) | 27 | 6 | 22,2% | 14,5% | 10 | 4 | 40,0% | | | | | | |
| davon Finanzhilfe | 16 | 5 | 31,3% | 15,2% | | | | | | | | | |
| darunter befristet | 14 | 5 | 35,7% | 17,4% | | | | | | | | | |
| davon Nichtfinanzhilfe | 11 | 1 | 9,1% | 12,9% | | | | | | | | | |
| darunter befristet | 11 | 1 | 9,1% | 12,9% | | | | | | | | | |
| Professuren | | | | | | | | | | | | | |
| Prof. W1 | 1 | 0 | 0,0% | 0,0% | 0 | 0 | - | | | | | | |
| Prof. C3/W2 | 3 | 0 | 0,0% | 0,0% | 0 | 0 | - | | | | | | |
| Prof. C4/W3 | 4 | 0 | 0,0% | 0,0% | 1 | 0 | 0,0% | | | | | | |
| Professuren insgesamt | 8 | 0 | 0,0% | 0,0% | 1 | 0 | 0,0% | | | | | | |

Erläuterungen:

| | |
|-----------------------------------|---|
| Erst- und Neumatrikulierte | Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014 |
| Studierende (ohne Promovierende) | Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang; Wintersemester 2013/2014 |
| Absolvent*innen | Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014 |
| Promovierende | Vollzeitäquivalente im 1. Studiengang |
| Promotionen | Vollzeitäquivalente; Wintersemester 2013/2014 plus Sommersemester 2014 |
| Habilitationen | Kalenderjahr 2013 |
| Wiss. Personal (ohne Professuren) | Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte |
| Professuren | Personenzählung; Stichtag: 01.12.2013; ohne Beurlaubte; Verwaltungs- und Vertretungsbeauftragte zählen nicht zur Gruppe der Professor*innen |
| MW | Mittelwert (MW) aus fünf Jahren |
| - | Frauenanteile (FA) in % nicht berechnet, weil Fallzahlen < 10 |
| | Angaben nicht verfügbar |
| | Angaben werden nicht ausgewiesen |

2 Ziele

Die Zielsetzungen für die nächsten vier Jahre unterscheiden sich von Zielgruppe zu Zielgruppe sehr und werden daher nach Zielgruppen differenziert dargestellt.

2.1 Studienanfängerinnen und Studienanfänger

Auch wenn die Einstellungen zu Mathematik und Informatik von Studienanfängerinnen und Studienanfängern langfristig durch Elternhaus, Schule und Gesellschaft geprägt sind, forciert die Fakultät für Mathematik und Informatik Maßnahmen, um mehr Schülerinnen für ein Studium der Mathematik oder Informatik zu gewinnen. Wie die im Anhang zusammengestellten Daten zeigen, ist die Ausgangssituation studienbezogen sehr unterschiedlich. Wünschenswert wäre ein bezogen auf das Land Niedersachsen überdurchschnittlicher Anteil von Studienanfängerinnen bis 2020 differenziert nach den jeweiligen Bachelor-Studiengängen.

Überregional stellen das Mathe-Camp und die jährliche Ausrichtung der Landesrunde Niedersachsen sowie die Mathematik-Olympiade Niedersachsen Maßnahmen dar, in denen überregional speziell interessierten Schülerinnen die beruflichen Möglichkeiten eines wissenschaftlichen Studiums der Fächer Mathematik oder Informatik verdeutlicht werden können. Die Fakultät sieht ihre besondere Verantwortung auch darin, in der Region interessierte Schülerinnen für ein wissenschaftliches Studium langfristig zu fördern. Deshalb soll in den kommenden zwei Jahren in einer Pilotphase ein Format angeboten und evaluiert werden, das vierzehntägige Veranstaltungen für interessierte Schülerinnen und Schüler in der Region Göttingen anbietet.

2.2 Studierende in Bachelor- und Masterstudiengängen

Als Ergebnis des Gleichstellungsmonitorings zeigen sich während des Studiums keine geschlechtsspezifischen Hürden; die Frauenanteile zu Beginn des Studiums und beim Studienabschluss sind in allen Studiengängen ähnlich; allerdings laufen die Masterstudiengänge noch nicht lang genug mit Vollast, um dies effektiv überprüfen zu können. Das Ziel der Fakultät ist es, dass über Bachelor- und Masterstudiengänge hinweg Frauen und Männer im Studium gleich erfolgreich sind. Das soll daran gemessen werden, dass sich die Frauenanteile in den verschiedenen Studiengängen zu Studienbeginn und beim Studienabschluss im 5-Jahres Mittel nicht signifikant unterscheiden.

Die Vereinbarkeit von Familie und Studium braucht nach Einführung des Teilzeitstudiums familienfreundlichere Rahmenbedingungen für die angebotenen Veranstaltungen. Wegen der beschränkten Raumressourcen stellt dies eine Herausforderung dar. Die Fakultät setzt sich als Ziel, bis 2018 ein Verfahren zu etablieren, das bei Lehrveranstaltungen Teilnehmende mit Kindern identifiziert, damit diesen dann Termine montags bis donnerstags zwischen 8 und 16 Uhr und freitags zwischen 8 und 14 Uhr zu den Kernzeiten der Kindertagesstätten angeboten werden können. Selbstverständlich sollen diese Zeiten auch für Lehrende gelten, die auf eine Kinderbetreuung angewiesen sind, und in dem Fall auch durch die Gremien bei ihrer Terminplanung berücksichtigt werden.

2.3 Promovierende und Postdocs

Diese Zielsetzung schließt auch das Promotionsstudium in der School of Mathematical Sciences ein. Auch wenn es beim Monitoring von Promotionsvorhaben Besonderheiten wie die unterschiedliche Dauer und keine so strikten Einschreibefristen gibt, sollte das Ziel ab 2020 jährlich erreicht werden.

Sowohl in der Mathematik als auch in der Informatik soll der Frauenanteil unter den Promotionsstudierenden mindestens so hoch sein wie unter den M.Sc.-Studierenden. In der Informatik ist dieses Ziel bereits erreicht, sogar schon im Mittel der letzten fünf Jahre. In der Mathematik wäre dieses Ziel dagegen sehr ambitioniert; dies liegt auch daran, dass die von der Mathematik federführend

geleiteten Graduiertenkollegs DFG-Graduiertenkolleg 1493, "Mathematische Methoden der Physik" und das DFG-Graduiertenkolleg 1023, "Identifikation in mathematischen Modellen: Synergie stochastischer und numerischer Methoden" sowie Beteiligungen an den Sonderforschungsbereichen SFB 755 "Nanoscale Photonic Imaging" sowie SFB 963 "Astrophysikalische Strömungsinstabilität und Turbulenz" von ihren Themen her nicht zu so vielen Bewerbungen von Frauen geführt haben. Die Fakultät setzt sich das Ziel, bis 2020 den Frauenanteil der Immatrikulationen in dem Promotionsstudiengang "Mathematical Sciences" um 5 Prozent zu steigern.

Die Vortragenden in den Kolloquien sollen Rollenmodelle für unsere Doktorandinnen und Postdoktorandinnen sein - besonders in den Arbeitsgebieten, in denen keine hausinternen Professorinnen tätig sind. Deshalb setzen wir uns das Ziel, dass der Frauenanteil unter den Vortragenden in den vier Kolloquien der Fakultätsinstitute ab dem Wintersemester 2016/17 insgesamt mindestens ein Viertel erreicht.

2.4 Personal

Abgesehen von laufenden Verfahren werden in den nächsten 5 Jahren keine Professuren planmäßig frei. Deshalb machen Zielvorgaben für den Frauenanteil bei Professuren auf Fakultätsebene wenig Sinn. Auch für Juniorprofessorinnen und -professoren sowie Habilitationen sind Zielvorgaben auf Fakultätsebene nicht sinnvoll, weil die Zahlen viel zu klein sind. Allerdings bemüht sich die Fakultät, besonders qualifizierte Mathematikerinnen und Informatikerinnen für eine Bewerbung auf ausgeschriebene Juniorprofessuren zu gewinnen.

Angesichts der Altersstruktur sind familienfreundliche Arbeitsbedingungen an der Fakultät für alle Karrierestufen von der Promotion bis zur Professur sehr wichtig. Es bestehen in Mathematik und Informatik gute Möglichkeiten, einen Teil der Arbeitszeit am Heimarbeitsplatz zu verbringen; dies kann die Arbeit von Müttern und Vätern in der Wissenschaft erleichtern. Ein Promotionsstudium und auch eine Arbeit von Postdoktorandinnen und Postdoktoranden in unserer Fakultät sollte mit Kindererziehung eigentlich mindestens so gut vereinbar sein wie eine Arbeit außerhalb der Hochschule, weil der Forschungsanteil der Arbeit bezüglich Ort und Zeit sehr flexibel ist. Die durch befristete Stellen erzeugte Unsicherheit lässt sich allerdings nur abmildern, aber nicht ganz abstellen. Einige junge Menschen, besonders Frauen, verlassen die Wissenschaft, weil kurze Stellenlaufzeiten mit einer Familiengründung schwer vereinbar sind. Umsetzbar sollten längere Stellenlaufzeiten für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler sein. Das Ziel der Fakultät besteht darin, dass 2020 mindestens 60 % der Erstverträge der Stellen und Stipendien für wissenschaftliches Personal eine Laufzeit von mindestens 24 Monaten haben.

Für den nicht-wissenschaftlichen Bereich lässt die Personalstruktur mittelfristig keine großen Änderungen am Verhältnis der weiblichen zu den männlichen Beschäftigten erwarten. Angesichts des zurückliegenden Generationenumbruchs gehen daher die Bemühungen dahin, eine angemessene Weiterqualifikation der MTV-Angestellten in den Büros sicherzustellen. Nach ihrer Ausbildung sollen in der Lehreinheit Mathematik junge MTV-Mitarbeitende Weiterqualifikationen im IT-Bereich erhalten, um für die Anforderungen ihres bevorstehenden Berufslebens langfristig gewappnet zu sein. Angesichts der hohen Bedeutung der Internationalisierung für die Fakultät sehen wir eine Erfordernis zur Weiterqualifikation auch im Bereich der Sprachkompetenzen.

2.5 Arbeit der Fakultät zu Gleichstellungsaspekten

Das Konzept der Fakultät sieht daher vier Gleichstellungsbeauftragte aus den vier verschiedenen Instituten vor, zwei davon mit Standort am Nordcampus, zwei nahe der Bürgerstraße. Gleichzeitig wird eine vertikale Diversität angestrebt und konnte nach den jüngsten Wahlen auch realisiert werden, indem die Mitglieder des Gleichstellungsteams möglichst die Statusgruppen der Professuren, MTV und wissenschaftliche Mitarbeitende vertreten; so sind alle Mitglieder des Gleichstellungsteams Ansprechpartnerinnen und -partner für konkrete Probleme und Anregungen.

Das Team der Gleichstellungsbeauftragten soll nach innen durch die Repräsentanz der einzelnen Institute wirken und nach außen durch die Wahl von Sprecherinnen bzw. Sprechern für die Mathematik und die Informatik. Dies soll die Koordination der Maßnahmen zwischen den Einheiten sicherstellen. Der regelmäßige Austausch zwischen den Gleichstellungsbeauftragten und den Mitgliedern der Fakultät soll dauerhaft implementiert werden. Deshalb setzt sich die Fakultät das Ziel, ab 2016 regelmäßige Angebote zu einem Austausch mit Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen zu realisieren.

3 Maßnahmen

3.1 Studienanfängerinnen und Studienanfänger

Um Schülerinnen für ein Studium der Mathematik oder Informatik zu begeistern, wollen wir sie in Kontakt mit Studierenden und Lehrenden der Fakultät bringen, die durch ihre persönliche Erfahrung zeigen, dass dies Fächer sind, die auch Frauen gut studieren können.

Insgesamt möchte die Mathematik mehr Studierende gewinnen, und wird daher verstärkt auf Schülerinnen und Schüler zugehen. In der Gewinnung von mehr Schülerinnen für das Studium sieht die Fakultät in diesem Zusammenhang besonderes Potenzial. Neben den laufenden Maßnahmen soll eine intensivere Vorbereitung in einem regionalen Pilotprojekt initiiert werden.

| | |
|---|--|
| Neue Maßnahme | Förderung für MINT-Studierfähigkeit |
| Inhalt | Regelmäßige Talentförderung mit Tutorinnen als Vorbilder |
| Ziel | Erhöhung des Frauenanteils bei Studienanfängerinnen und -anfängern |
| Zielgruppe | Schülerinnen der Sekundarstufe II |
| Laufzeit | Pilotphase 2 Jahre, zunächst regional, 14-tägig |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | 1500€ |
| Für Durchführung Verantwortliche | Dekan/in |

Diese Maßnahmen haben Komponenten der Gleichstellung und werden ebenso wie die Beteiligung der gesamten Fakultät an universitätsweiten Veranstaltungen wie den Studieninformationstagen und der Nacht des Wissens fortgesetzt, insbesondere auch mit Beteiligung von Informatikerinnen und Mathematikerinnen als Vorbildfunktion. Um gezielt Schülerinnen anzusprechen, wird sich die Mathematik nun auch in Zukunft am Zukunftstag (vormals Girl's Day) beteiligen: Die Informatik bietet aufbauend auf dem Zukunftstag auch Schülerinnenpraktika an, um ihnen einen etwas tieferen Einblick in das Fach zu ermöglichen. Hier möchte die Mathematik ebenfalls sinnvolle Angebote entwickeln.

| | |
|---|---|
| Neue Maßnahme | Zukunftstag |
| Inhalt | Weiterführung des Zukunftstags am Institut für Informatik sowie die Etablierung und regelmäßige Durchführung von Angeboten zum Zukunftstag im Bereich der Mathematik. |
| Ziel | Erhöhung des Frauenanteils bei Studienanfängern |
| Zielgruppe | Schülerinnen ab Klasse 5 |
| Laufzeit | 6 Jahre |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | 200€ pro Jahr für Hilfskräfte |
| Für Durchführung Verantwortliche | Team der Gleichstellungsbeauftragten |

Durch das Sommerstudium wird der Einstieg in das Mathematikstudium erleichtert, weil man die zwei großen Vorlesungen des ersten Semesters nacheinander statt parallel belegen kann. Diese

Maßnahme ist besonders wichtig für Schülerinnen und Schüler, die aus einem nicht-akademischem Umfeld oder nicht direkt vom Gymnasium zu uns kommen.

Die beruflichen Möglichkeiten, die ein Mathematikstudium eröffnet, sind unter Schülerinnen und Schülern zudem kaum bekannt, und sie scheinen Schülerinnen stärker als Schüler davon abzuhalten, ein Mathematikstudium aufzunehmen. Auch die Möglichkeiten, die Informatikerinnen jenseits einer Arbeit als Programmiererin haben, sind wenig bekannt. Breitere Informationen zu den beruflichen Möglichkeiten, die ein Studium der Mathematik oder Informatik bietet, können daher helfen, mehr Schülerinnen für ein Studium dieser Fächer zu gewinnen. Darum werden wir Informationen über die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten, die ein Studium der Mathematik oder Informatik eröffnet, in den Tag der Mathematik integrieren. Idealerweise soll dies mit Beratungsangeboten verknüpft werden, damit insbesondere die Schülerinnen einen für sie geeigneten Studiengang finden.

3.2 Studierende in Bachelor- und Masterstudiengängen

Weibliche Rollenvorbilder können auch helfen, Studentinnen zu einer wissenschaftlichen Karriere zu ermutigen. Das Ziel, dass mindestens 25 % der Vorträge in den Kolloquien der Fakultät von Frauen gehalten werden sollen, kann allen, und insbesondere den Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen, weibliche Rollenvorbilder im Alltag bieten. Dies soll die Emmy-Noether-Gastprofessur ergänzen. Studierende im B.Sc. und in 2-Fächer-Bachelors werden in der Maßnahme "Berufsorientierung" über berufliche Perspektiven von Mathematikerinnen und Mathematikern sowie Informatikerinnen und Informatikern informiert, insbesondere durch Vorträge ehemaliger Studentinnen, die über ihren Berufs- und Lebensweg berichten und als Vorbilder dienen können.

| | |
|---|--|
| Neue Maßnahme | Berufsorientierungsveranstaltungen |
| Inhalt | Studierende im B.Sc. und in 2-Fächer-Bachelors werden über berufliche Perspektiven von Mathematikerinnen und Mathematikern sowie Informatikerinnen und Informatikern informiert, insbesondere durch Vorträge ehemaliger Studierender, die über ihren Berufs- und Lebensweg erzählen und als Vorbilder dienen können. |
| Ziel | Motivationsförderung, das Studium erfolgreich abzuschließen oder die möglichen anderen Studiengänge der Fakultät kennen zu lernen |
| Zielgruppe | Studierende, besonders zu Beginn des B.Sc.- und 2-Fächer-Bachelor-Studiums |
| Laufzeit | 6 Jahre |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | --- |
| Für Durchführung Verantwortliche | Studienberatung |

Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Beruf soll ein Angebot von Lehrveranstaltungen innerhalb der üblichen Kinderbetreuungszeiten ermöglicht werden.

| | |
|----------------------|---|
| Neue Maßnahme | Pflichttermine in der Lehre auf 8 bis 16 Uhr konzentrieren |
| Inhalt | Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie studentische Hilfskräfte mit Kindern sollen auf |

| | |
|---|--|
| | Wunsch ihre Lehrveranstaltungen montags bis donnerstags zwischen 8 und 16 Uhr, freitags 8 bis 14 Uhr abhalten können. Die Studiengänge der Fakultät sollen mit den Lehrveranstaltungen zu diesen Zeiten studierbar sein. |
| Ziel | Studium und Lehre mit Kinderbetreuungsangeboten vereinbar machen |
| Zielgruppe | Studierende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter |
| Laufzeit | 4 Jahre ab WiSe 2016/2017 |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | --- |
| Für Durchführung Verantwortliche | Studiendekanate Mathematik und Informatik |

3.3 Promovierende und Postdocs

Promovierende Frauen mit Potenzial für eine wissenschaftliche Karriere an der Universität sollen darin unterstützt werden, Kontakte für ihre weitere Zukunft während der Promotionszeit zu knüpfen und ihre Ergebnisse verstärkt auf Konferenzen vorzustellen. Hierfür stehen fakultäre Mittel für ein Pilotprojekt von zunächst zwei Jahren zur Verfügung.

Eins-zu-eins-Mentoring stellt ein wirksames Mittel dar, um Nachwuchswissenschaftlerinnen bei ihrer Karriereplanung zu helfen. Darum bewerben wir innerhalb der Fakultät die universitätsweiten Angebote etwa im Dorothea-Schlözer-Programm und stellen dafür Mentorinnen. Wenn die Nachfrage von Mentees aus der Fakultät die Kapazitäten dieser Programme übersteigt, werden wir eigene Angebote auflegen, um möglichst für alle interessierten und geeigneten Kandidatinnen Mentorinnen zu finden. Direkt den Frauenanteil erhöhen Stellen oder Stipendien, die nur an Frauen vergeben werden können. Wir werden uns deshalb weiter am Dorothea-Schlözer-Stipendienprogramm beteiligen und stellen dafür weiterhin fakultäre Mittel über 6 Jahre zur Verfügung.

Die Finanzierung des Sommerstudiums, das insbesondere Schülerinnen zum Ausprobieren eines Mathematik-Studiums im August/September nach dem Abitur anspricht, wird um ein Jahr verlängert. Im Zuge dessen soll die notwendige Verstärkung der Lehre im Bereich der Lehrerbildung durch eine wissenschaftliche Mitarbeiterin auf Postdoc-Niveau bewerkstelligt werden.

| | |
|---|--|
| Neue Maßnahme | Bündelung relevanter Informationen für Eltern |
| Inhalt | Angebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Fakultät mit Kindern sollten im Internet gebündelt werden, inklusive wenig Bekanntem wie Elterngeld- Alternativen für Stipendiatinnen und Stipendiaten |
| Ziel | Die Angebote werden besser wahrgenommen und angenommen |
| Zielgruppe | Promovierende und Postdocs |
| Laufzeit | 6 Jahre |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | 200 € jährlich zur Unterstützung von Hilfskräften |
| Für Durchführung Verantwortliche | Prof. Dr. Dorothea Bahns |

3.4 Personal

Kinderbetreuungseinrichtungen bieten in der Regel eine Betreuung nur zwischen 8 und 16 Uhr an. Darum sollte es für Studierende und Mitarbeiterinnen mit Kindern möglichst keine Pflichttermine nach 16 Uhr geben.

Wegen des begrenzten Raumangebots und um ein vielfältiges Kursangebot mit wenig Terminüberschneidungen anbieten zu können, wird es weiterhin Lehrveranstaltungen nach 16 Uhr geben. Diese sollen aber optional sein und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ohne Kinder angeboten werden. Auch die Gremien sollen für eine Abstimmung ihrer Sitzungszeiten – beispielsweise durch planbare Endzeitpunkte von Sitzungen – für die Problematik sensibilisiert werden. Der Dialog mit den Beschäftigten im Anschluss an die Mitarbeiterbefragung 2014 in unserer Fakultät soll genutzt werden, um weitere Verbesserungsvorschläge zur Familienfreundlichkeit zu entwickeln. Die Betreuungsmöglichkeiten und das Nebeneinander von Familie und Beruf sollen mit der Umgestaltung der Eltern-Kind-Zimmer und der Beschaffung mobiler Kinderzimmer verbessert werden.

| | |
|---|---|
| Neue Maßnahme | Eltern-Kind-Zimmer und Mobile Kinderzimmer |
| Inhalt | Das bereits vorhandene Eltern-Kind-Zimmer im Gebäude der NAM nutzbar erhalten; nach Bedarf ein oder mehrere mobile Kinderzimmer anschaffen und in gutem Zustand halten; Bedarfsmessung durch Aufruf, Spielsachen dafür zu spenden |
| Ziel | Mitarbeiter(innen) mit Kindern können diese ausnahmsweise zur Arbeit mitbringen und dort beschäftigen |
| Zielgruppe | Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter |
| Laufzeit | 6 Jahre |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | 500 € einmalig |
| Für Durchführung Verantwortliche | Prof. Dr. Ralf Meyer |

Mangels regulär frei werdender Planstellen soll die Entwicklung der in den letzten Jahren berufenen Professorinnen unterstützt werden, z. B. durch die Finanzierung von Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere nach Auslaufen der Berufungsmittel. Die Fakultät begrüßt und unterstützt das große Engagement der Professorinnen bei Forschungsverbänden und in der akademischen Selbstverwaltung. Die Maßnahmen zur familienfreundlichen Gestaltung des Arbeitsumfeldes ("Pflichttermine in der Lehre auf 8 bis 16 Uhr konzentrieren", s. Studierende) kommen auch Professuren zugute.

Gerade in Zusammenhang mit Familienplanungen schreckt viele die Unsicherheit einer wissenschaftlichen Karriere ab. Befristungen der Arbeitsverhältnisse sollen in ihrer Dauer stärker gesteuert werden. Um das hierzu gesetzte Ziel zu erreichen, sollen Antragstellerinnen von Stellen ermutigt werden, Erstverträge möglichst für 24 oder 36 Monate zu beantragen. Führt dies bis 2016 nicht zum Erfolg, fordert die Fakultät besondere Begründungen ein, und das Team der Gleichstellungsbeauftragten prüft diese. Eine Dual-Career-Maßnahme im Bereich Professuren muss von 2016 bis 2019 durch die Fakultät weiter geführt und mitfinanziert werden, weil die Ablösung sich aufgrund späterer Pensionierung um drei Jahre verzögert.

Gerade der hohe Anteil junger MTV-Mitarbeiterinnen nach dem Generationenumbruch erfordert nach dem Übergang in das Berufsleben eine ständige Weiterqualifizierung. In der Nachlese zur Befragung der Mitarbeitenden wurde das Desiderat einer besseren IT-Qualifikation und einer kontinuierli-

eine Verbesserung der Qualifikationsmöglichkeiten angesichts des immer höher werdenden Anteils internationaler Beschäftigter gebeten, um das Arbeitsumfeld zu verbessern. Hier sollen MTV-Mitarbeiterinnen gefördert werden, um anspruchsvolleren Tätigkeiten nachgehen zu können.

| | |
|---|---|
| Neue Maßnahme | Weiterqualifikation MTV-Mitarbeitende |
| Inhalt | Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im IT-Bereich für MTV-Mitarbeiterinnen Verbesserung von Fremdsprachenkompetenzen |
| Ziel | MTV-Mitarbeiterinnen in IT-Kompetenzen zukunftsfähig halten; Fremdsprachenkompetenzen stärken |
| Zielgruppe | MTV-Mitarbeiterinnen (für IT-Kompetenzen und Fremdsprachenkompetenzen) und Mitarbeiter (Fremdsprachenkompetenzen) in der Mathematik |
| Laufzeit | 6 Jahre |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | 2000 € jährlich |
| Für Durchführung Verantwortliche | Dekan/in bzw. Finanzreferent/in Mathematik |

Eine für die Jahre 2011 bis 2016 beschlossene Dual-career-Maßnahme soll aufgrund der später einsetzenden Ablösung von 2016 bis 2019 inkl. Mitarbeiterausstattung weiterfinanziert werden.

| | |
|---|---|
| Neue Maßnahme | Fortführung Dual-career-Maßnahme bis zur Ablösung |
| Inhalt | Fakultätsanteil der Maßnahme auch von 04/2016 bis 03/2019 |
| Ziel | Sicherung der Stelle inkl. Mitarbeiterausstattung |
| Zielgruppe | Professuren |
| Laufzeit | 3 Jahre |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | 74.000,00 € (Fakultätsanteil) |
| Für Durchführung Verantwortliche | Dekan/in bzw. Finanzreferent/in Mathematik |

3.5 Arbeit der Fakultät zu Gleichstellungsaspekten

Für ein professionelleres Arbeitsumfeld des Gleichstellungsteams wird aus fakultären Mittel ein kleiner Haushalt von 500 Euro jährlich zur Verfügung gestellt, z. B. für kurze Unterstützungen durch Hilfskräfte oder kleinere Dienstreisen.

Der regelmäßige Austausch zwischen Studentinnen und den Mitgliedern der Fakultät wird auf der Grundlage der guten Erfahrungen der letzten Jahre mit dem Mathematikerinnen-Stammtisch fortgesetzt.

3.5 Arbeit der Fakultät zu Gleichstellungsaspekten

Für ein professionelleres Arbeitsumfeld des Gleichstellungsteams wird aus fakultären Mittel ein kleiner Haushalt von 500 Euro jährlich zur Verfügung gestellt, z. B. für kurze Unterstützungen durch Hilfskräfte oder kleinere Dienstreisen.

Der regelmäßige Austausch zwischen Studentinnen und den Mitgliedern der Fakultät wird auf der Grundlage der guten Erfahrungen der letzten Jahre mit dem Mathematikerinnen-Stammtisch fortgesetzt. Dabei soll auch ein Forum geboten werden, in dem Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen bei Bedarf geeignete Gleichstellungsmaßnahmen anregen und diskutieren können.

| | |
|---|---|
| Maßnahme | Mathematikerinnen-Stammtisch |
| Inhalt | Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen treffen sich monatlich zum informellen Austausch. Gelegentliche Teilnahme von Professorinnen und Treffen mit festem Programm sollen mehr Teilnehmerinnen anlocken. |
| Ziel | Vernetzung von Frauen in der Wissenschaft, Rollenvorbilder |
| Zielgruppe | Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen |
| Laufzeit | 6 Jahre |
| Veranschlagte Höhe der Mittel | --- |
| Für Durchführung Verantwortliche | Studienberatung Mathematik |

4 Anhang

4.1 Maßnahmen aus dem Entwicklungsplan 2011

4.1.1 Berufungen von Frauen auf Professuren

Abgesehen von Juniorprofessuren gab es keine Berufungen neuer Professorinnen und Professoren mit Ausnahme der kürzlich berufenen Humboldt-Professur mit besonderen, personenbezogenen Regeln. Die Situation bezüglich Professuren in der Mathematik hat sich im letzten Berichtszeitraum insofern weiter entwickelt, als die Tenure-Verfahren der Wissenschaftlerinnen aus der Exzellenzinitiative erfolgreich verlaufen sind. Unterstrichen werden sollte, dass drei Juniorprofessorinnen aus der Exzellenzinitiative Rufe auf Professuren außerhalb Göttingen erhalten haben (zwei W2-Rufe und ein W3-Ruf). Ein Ruf konnte nicht abgewehrt werden. Ein Tenure-Verfahren wurde ohne vorliegenden auswärtigen Ruf durchgeführt und verlief erfolgreich. Bei den Juniorprofessuren ohne Tenure-Track wurde eine Juniorprofessorin an das Institut für Mathematische Statistik berufen und für Göttingen gewonnen; beim Institut für Numerische Mathematik ist gerade ein Ruf an die Erstplatzierte im Besetzungsvorschlag der Juniorprofessur "Mathematik des Operations Research" ergangen. Zwei Juniorprofessuren im Berichtszeitraum (am Mathematischen Institut bzw. am Institut für Informatik) wurden mit einem Mann besetzt bzw. der Besetzungsvorschlag enthält nur Männer. Bei der Berufungsliste zu der in der Informatik neu eingerichteten W3-Professur "Digital Humanities" sind die beiden Erstplatzierten Frauen.

4.1.2 Dual career Förderung

Die Maßnahmen zur Dual-career-Förderung sind wie geplant durchgeführt worden und laufen teilweise noch bis 2019. Bei Berufungen oder Tenure-Verfahren haben Dual-career-Maßnahmen mit dem wissenschaftlichen bzw. technischen Mittelbau in den letzten Jahren mehrmals eine Rolle gespielt. Wegen des geringen Spielraums der Fakultät an Stellen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind die Handlungsmöglichkeiten der Fakultät allein gering. Es ist aber sehr erfreulich, dass in einem Fall auch einige Zeit nach der Rufannahme der Lebenspartner für eine andere Einrichtung der Universität gewonnen werden konnte. Im Jahr 2011 wurde auf eine halbe Mitarbeiterstelle fest eine Ehefrau eines Mathematik-Professors eingestellt. Auch wenn sie sich nach drei Semestern für einen anderen Karriereweg entschied, blieb sie auf diese Weise dauerhaft in der Göttinger Region tätig. Für die Ehefrau eines weiteren Mathematik-Professors wurde von 2008 bis 2014 mit Hilfe einer Teilfinanzierung durch die Clausen-Simon-Stiftung eine Dual-career-Maßnahme an einem Göttinger Max-Planck-Institut gefördert. Dem Ehemann einer an ein Max-Planck-Institut gewechselten Wissenschaftlerin hat das Mathematische Institut im Jahr 2015 ein Angebot für eine Dual-career-Maßnahme gemacht.

4.1.3 Emmy-Noether-Gastprofessur

Diese Maßnahme, alle zwei Jahre Mittel für eine Gastprofessur für eine Mathematikerin aus dem Ausland anzubieten, hat sowohl die Idee der Vorbildfunktion für junge Wissenschaftlerinnen erfüllt als auch zu interessanten wissenschaftlichen Austausch geführt, die die internationale Vernetzung mit Wissenschaftlerinnen fördert und die Internationalisierungsstrategie mit dem Gleichstellungskonzept der Fakultät verbindet.

4.1.4 Fachspezifisches Gleichstellungsmonitoring

Das in den letzten Jahren durchgeführte methodische und strukturelle Monitoring hat sich bewährt und ist in die Controlling-Prozesse der Institute und der Fakultät implementiert.

4.1.5 Förderung von Habilitandinnen

Die Lehreinheit Mathematik hat sich während der letzten Berichtsperiode an dem Dorothea-Schlözer-Stipendium beteiligt. Es hat sich einen Namen für eine qualitativ hoch angesehene Förderung gemacht. Die Kolleginnen und Kollegen machen mögliche Kandidatinnen inzwischen proaktiv auf das Stipendium aufmerksam.

Zwei Wissenschaftlerinnen der Fakultät waren im Berichtszeitraum beim Dorothea-Schlözer-Stipendium erfolgreich (von 10/2011 bis 11/2012 sowie von 1/2014 bis 09/2016). Darüberhinaus hat die Fakultät Gewinne aus der Landesformel für ein Postdoktorandinnenstipendium eingesetzt (von 12/2013 bis 12/2015) und eine Stärkung des Mittelbaus in der fachwissenschaftlichen Lehrerbildung (10/2014 bis 9/2015) aus Studienqualitätsmitteln und Hochschulpaktmitteln mischfinanziert. Dies ist mit einer jungen Wissenschaftlerin nach ihrer Promotion in Frankreich besetzt worden.

Eine Einrichtung von Mittelbaustellen für Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben ist ebenfalls erfolgt. Aus Mitteln der Fakultät wurden im Wintersemester 2011/2012 bzw. im Wintersemester 2012/2013 weibliche Lehrkräfte für besondere Aufgaben eingestellt. Die zweite Lehrkraft war während dieser Zeit in einem Bewerbungsverfahren erfolgreich und erhielt einen Ruf auf eine feste W2-Professur.

4.1.6 Mathe-Camp

Die Lehreinheit Mathematik hat in den Jahren 2013 und 2014 das Mathe-Camp wieder – kurz vor den Schulherbstferien – regelmäßig aufgenommen. Das Angebot richtet sich an Schülerinnen und Schüler; allerdings werden Schülerinnen bevorzugt angenommen. In den beiden letzten Jahren konnten alle Bewerbungen von Schülerinnen angenommen werden.

4.1.7 Mathematik-Olympaide

Die Mathematik-Olympiade wird vom Verein „Mathematik-Olympiade in Niedersachsen e.V.“ (MO-Ni) durchgeführt. Das Mathematische Institut unterstützt den Verein mit einem Raum für die Vereinsarbeit; die Landesrunde der Mathematik-Olympiade findet in jedem Frühjahr im Gebäude des Mathematischen Instituts an der Bunsenstraße statt. Finanziert wird die Veranstaltung durch die Stiftung NiedersachsenMetall sowie die Sparkasse Göttingen. In weiteren Fördermaßnahmen – wie etwa dem Correspondenzzirkel – werden gezielt interessierte Schülerinnen angesprochen, um sie für ein Studium der Mathematik zu begeistern.

4.1.8 Teilzeitstudium

Die ordnungstechnischen Voraussetzungen für ein Teilzeitstudium der mathematischen Studiengänge B.Sc. Mathematik und M.Sc. Mathematik, das insbesondere der Vereinbarkeit von Familie und Studium Rechnung trägt, sind geschaffen worden. Dieses Pilotprojekt wird fortgeführt, aber ist bislang nur vereinzelt wahrgenommen worden. Die Übertragung auf andere Studiengänge ist kompliziert, insbesondere stellen die Praxisphasen in den lehrerbildenden Studiengängen

ein organisatorisches Problem bei der Verzahnung der beteiligten Schulen dar. Die Lehrinheit Mathematik beteiligt sich aber am Teilzeitstudium für ein drittes Unterrichtsfach, bei dem weniger Praxisanteile erforderlich sind.

4.1.9 Kolloquien von Gastdozentinnen

In den Kolloquien der Instiute, insbesondere dem Institut für Informatik, werden regelmäßig Gastdozentinnen eingeladen. Zu Vorträgen für eine breitere Zielgruppe werden gezielt Professorinnen gewonnen. Beispielsweise stieß der Vortrag „How to Avoid Problematically Gendered Intelligent Houses, Robots, and Algorithms?“ von Prof. Dr.-Ing. Corinna Bath, TU Braunschweig & Ostfalia University of Applied Sciences am 26.06.2014 auf einiges öffentliches Interesse.

4.1.10 Neues Wegekonzept am Uni Nordcampus inkl. Beleuchtung

Das Arbeitsumfeld des Instituts für Informatik bzw. für Mathematische Stochastik hat sich durch das neue Wegekonzept und die verbesserte Beleuchtung deutlich verbessert, insbesondere abends und in den Wintermonaten.

4.1.11 Karriereberatung für Frauen

Das Institut für Informatik bietet Frauen gezielt Beratung bei Fragen der Karriereplanung an. Dazu gehören Berufsfelder, Stipendien, Vernetzungsmöglichkeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten, Qualitätssicherung und Unterstützung bei Gleichstellungsmaßnahmen. Die Gleichstellungsbeauftragte der Informatik unterstützt das Institut für Informatik bei allen Gleichstellungsmaßnahmen und bei der Qualitätsverbesserung, z. B. bei der Standardisierung von Bewerbungsgesprächen.

4.2 Personalmaßnahmen im Zusammenhang mit Gleichstellungsbelangen

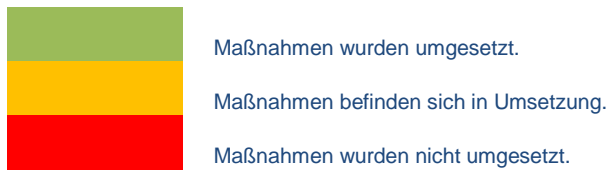
Folgende Personalmaßnahmen sind im Zusammenhang mit Gleichstellungsbelangen seit 2011 durchgeführt worden.

| Titel der Maßnahme | Ziel der Maßnahme | Inhalt | Laufzeit | Kosten/Jahr |
|--------------------|-------------------|--------|----------|-------------|
|--------------------|-------------------|--------|----------|-------------|

| Titel der Maßnahme | Ziel der Maßnahme | Inhalt | Laufzeit | Kosten/Jahr |
|--|---|--|-----------------|----------------------------|
| Berufung von Frauen auf Professuren | Steigerung der Repräsentanz von Professorinnen in Mathematik | Bereitstellung einer Sonderausstattung für eine zu berufende W2-Professorin am Institut für Mathematische Stochastik: Eine E13 Habil.-Stelle, Zuschuss zu Reisen, Software, sächlichen Verwaltungsausgaben und Hilfskraftmitteln | 2009-2014 | 68.317,00 € |
| Dual Career Förderung | Berufung von Professorinnen zu ermöglichen durch Dual Career Maßnahmen | Schaffung einer beruflichen Perspektive für den Ehemann einer zu berufenden Professorin in Mathematik | 2009-2014 | 55.000,00 € |
| Emmy-Noether-Gastprofessur | Die seit 2001 bestehende Emmy-Noether-Gastprofessur fortzuführen | Jährlicher Gastaufenthalt einer international renommierten Mathematik-Professorin: Alle zwei Jahre hält eine weltweit berühmte Mathematikprofessorin Vorlesungen vor der Zielgruppe. | 2009-2013 | 2.700,00 € |
| Fachspezifisches Gleichstellungs-Mentoring | Maßnahme zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung | Mentoring-Programm für Diplomandinnen und Masterstudentinnen der Fakultät. Das Mentoring unterstützt ambitionierte Studentinnen darin, eigene Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkennen, zu entwickeln und diese gezielter in ihre Arbeit und Planung einzubinden. | 2010-2012 | 6.600,00 € |
| Förderung von Habilitandinnen | Steigerung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Mathematik und Informatik. Da Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie stärker als ihre männlichen Kollegen in Gremienarbeit und administrative Tätigkeiten eingebunden und brauchen Entlastung etwa bei kleineren Forschungsprojekten. | bis zu 2 Habilitandinnen-Stipendien im "Dorothea-Schlözer-Programm" | 2011-2016 | 15.577,33€ ^{viii} |

| Titel der Maßnahme | Ziel der Maßnahme | Inhalt | Laufzeit | Kosten/Jahr |
|------------------------------------|---|--|-------------------------|--------------------|
| Dual Career Maßnahme | Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Schaffung von Mittelbaustellen, die eine sicherer Berufs- und Familienplanung möglich machen. Ermöglichung von Dual Career Maßnahmen | Schaffung einer beruflichen Perspektive für die Ehefrau eines berufenen Professors in Mathematik | 2011-2014 | 51.000,00 € |
| Dual Career Maßnahme | Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Schaffung von Mittelbaustellen, die eine sicherer Berufs- und Familienplanung möglich machen. Ermöglichung von Dual Career Maßnahmen | Schaffung einer beruflichen Perspektive für die Ehefrau eines berufenen Professors in Mathematik | ab 1.4.2011 unbefristet | 0,00 € |
| Stärkung des Mittelbaus | Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Schaffung von Mittelbaustellen, die eine sichere Berufs- und Familienplanung möglich machen (im Gegensatz zu der üblichen langen Periode auf Zeitstellen vor eventuellem Erhalt einer Professur). Ermöglichung von Dual Career Maßnahmen. | Einrichtung von Mittelbaustellen für Lehrkräfte mit besonderen Aufgaben | 12 Monate ab 10/2011 | 51.000,00 € |
| Stärkung des Mittelbaus | Stärkung der Lehre bei hohen Studierendenzahlen im Zweifächer-Bachelor bei gleichzeitiger Ermöglichung der wissenschaftlichen Weiterqualifikation | Einrichtung einer Mittelbaustelle einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin | 18 Monate ab 10/2014 | 55.000,00 € |
| Dual Career – Maßnahme Professuren | Fortsetzung einer Dual-Career-Maßnahme, die von 2011-2016 geplant war, aber deren Ablösung erst 2019 möglich wurde | Fakultätsanteil der Dual career – Maßnahme bei Professuren inkl. Mitarbeiterausstattung | 04/2016 bis 03/2019 | 114.000,00 € |

4.3 Übersicht Maßnahmen Gleichstellungsplan 2011



| Stand in 2015 | Titel der Maßnahme | Ziel der Maßnahme | Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung* | Maßnahme wird so weiterverfolgt | Anmerkungen |
|---------------|---|---|---|---------------------------------|--|
| 1 | Berufung von Frauen auf Professuren | Steigerung der Repräsentanz von Professorinnen in Mathematik | Maßnahme ist erfolgreich. | ja | |
| 2 | Schaffung einer beruflichen Perspektive für den Ehemann einer zu berufenden Professorin in Mathematik | Berufung von Professorinnen zu ermöglichen durch Dual Career Maßnahmen | Maßnahme war erfolgreich. | nein | Maßnahme dauerte bis 2014 an |
| 3 | Emmy-Noether-Gastprofessur | Die seit 2001 bestehende Emmy-Noether-Gastprofessur fortzuführen. | Maßnahme ist erfolgreich. | ja | |
| 4 | Fachspezifisches Gleichstellungs-Mentoring | Maßnahme zur beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung | Maßnahme war erfolgreich. | ja | |
| 5 | Förderung von Habilitandinnen | Steigerung der Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen in Mathematik und Informatik. Da die Frauen unterrepräsentiert sind, werden sie stärker als ihre männlichen Kollegen in Gremienarbeit und administrative Tätigkeiten eingebunden und brauchen Entlastung etwa bei kleineren Forschungsprojekten. | Maßnahme ist erfolgreich. | ja | Förderung je einer Habilitandin im Dorothea-Schlözer-Programm und im Forschungsstipendienprogramm der Fakultät für Mathematik und Informatik |
| 6 | Dual Career Maßnahme | Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Schaffung von Mittelbaustellen, die eine sicherere Berufs- und Familienplanung möglich machen; Ermöglichen von Dual Career Maßnahmen. | Maßnahme war erfolgreich. | nein | Maßnahme dauerte bis 2013 an |
| 7 | Dual Career Maßnahme | Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Schaffung von Mittelbaustellen, die eine sicherere Berufs- und Familienplanung | Maßnahme war erfolgreich. | ja | Weiterverfolgung der Maßnahme in der Planungsphase |

| Stand in 2015 | Titel der Maßnahme | Ziel der Maßnahme | Einschätzung der Wirkung hinsichtlich Zielerreichung* | Maßnahme wird so weiterverfolgt | Anmerkungen |
|---------------|--------------------------------|---|---|---------------------------------|------------------------------|
| | | möglich machen; Ermöglichen von Dual Career Maßnahmen. | | | |
| 8 | Stärkung des Mittelbaus | Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Schaffung von Mittelbaustellen, die eine sicherere Berufs- und Familienplanung möglich machen (im Gegensatz zu der üblichen langen Periode auf Zeitstellen vor eventuellem Erhalt einer Professur). Ermöglichung von Dual Career Maßnahmen. | Maßnahme war erfolgreich. | nein | Maßnahme dauerte bis 2013 an |
| 9 | Mathematik-Olympiade | Begabte Schülerinnen für das Mathematikstudium zu gewinnen und Förderung der Lehramtsstudierenden. | Maßnahme ist erfolgreich. | ja | |
| 10 | Teilzeitstudium (Pilotprojekt) | Vereinbarkeit von Familie und Studium | Maßnahme ist erfolgreich. | ja | |

4.4 Strukturelle Rahmenbedingungen fakultärer Gleichstellungsarbeit

| Nr. | Fakultät für Mathematik und Informatik | Beschreibung |
|-------------|--|--|
| 1,00 | Institutionelle Verankerung | |
| 1.1 | Wie viele Gleichstellungsbeauftragte gibt es an Ihrer Fakultät? Erfolgt die Wahl entlang Statusgruppen (Studierende, Mittelbau, Professuren, MTV) oder entlang Einrichtungen oder beides? | Team von 4 Gleichstellungsbeauftragten; die Wahl erfolgte entlang Einrichtungen und unter Berücksichtigung von Statusgruppen. |
| 1.2 | Gibt es eine hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte an Ihrer Fakultät? Wenn ja, mit welchem Stellenumfang? | ja, im Stellenumfang 15% (Informatik) |
| 1.3 | In welchem Umfang werden die ehrenamtlichen Gleichstellungsbeauftragten entlastet (z.B. Freistellung) bzw. welche anderen Formen von Kompensation gibt es? | Bei der Verteilung der übrigen Beauftragungen und Kommissionen wird der hohe Zeitaufwand der Gleichstellungsbeauftragten berücksichtigt. |
| 1.4 | Wo ist Gleichstellung in der Fakultät institutionell verankert (Dekanat ...)? | in den Instituten |
| 1.5 | Gibt es weitere Amts- und FunktionsträgerInnen der Fakultät mit Gleichstellung im Aufgaben-/Tätigkeitsprofil? | Im Gleichstellungsteam sind momentan die Statusgruppen Professuren, MTV, wiss. Mitarbeitende abgebildet. |
| 1.6 | Gibt es eine Gleichstellungskommission an der Fakultät? Wenn ja, Angaben zu Zusammensetzung (Anzahl nach Statusgruppen)? | nein |
| 2,00 | Finanzielle Ausstattung | |
| 2.1 | Werden Sachmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, in welcher Höhe? | ja, insgesamt ca. 1000 € für Maßnahmen, weitere Mittel nach Bedarf |
| 2.2 | Werden Personalmittel der Fakultät für Gleichstellungsarbeit eingesetzt? Wenn ja, in welcher Höhe? | ja, 15% (siehe 1.2) |
| 2.3 | Hat die Gleichstellungsvertretung ein eigenes Budget? Wenn ja, in welcher Höhe? | Dies wird in Höhe von 500 € neu eingerichtet. |
| 2.4 | Hat die Fakultät Drittmittel für Gleichstellung (Professorinnenporgramm, DFG-Verbundprojekte etc.) eingeworben? Wenn ja, in welcher Höhe? | Professorinnenprogramm I (2009-2014): 341.583 Euro |
| 3,00 | Räumliche Rahmenbedingungen | |
| 3.2 | Steht der Gleichstellungsbeauftragten/dem Team ein | Ja |

| Nr. | Fakultät für Mathematik und Informatik | Beschreibung |
|-------------|---|--|
| | Besprechungs- und Beratungsraum zur Verfügung? | |
| 3.2 | Familienfreundlicher Arbeitsort: Gibt es an der Fakultät Eltern-Kind-Zimmer, "Mobile Kinderzimmer" (Spielkisten) und Still-Wickelmöglichkeiten o.ä.? Wenn ja, wie viele? Wie werden diese bisher genutzt? | Es gibt ein Eltern-Kind-Zimmer (Lotzestraße), aber mobile Kinderzimmer wären in den anderen Instituten eine Hilfe. Aufgrund einer internen Regelung können bei Bedarf die entsprechenden Zimmer der Geowissenschaften und der Physik mitgenutzt werden |
| 4,00 | Zeitliche Rahmenbedingungen (insb. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung) | |
| 4.1 | Wird von Beschäftigten der Fakultät (insb. Wissenschaftsmanagement) flexible Telearbeit in Anspruch genommen? Wenn ja, von wie vielen Personen? | Ja: drei Mitarbeiterinnen im Verwaltungsdienst (Studiendekanat, NAM), ein Mitarbeiter im Verwaltungsdienst (Studiendekanat) |
| 4.2 | Setzt die Fakultät familienfreundliche Sitzungs- und Veranstaltungszeiten um? Wenn ja, in welchen Bereichen (Gremien, Lehre, Konferenzen ...) und in welchem Umfang? | Ja: Gremien und Kolloquien: soweit möglich unter Berücksichtigung der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen |
| 5,00 | Richtlinien | |
| | Welche fakultätsspezifischen Richtlinien / Regularien zu Frauenförderung/ Gleichstellung/ Diversity sind vorhanden? | Es kommen die universitätsweiten (keine fakultätsspezifischen) Richtlinien/Regularien zum Tragen. |

4.5 Studiengänge

4.5.1 Bachelor-Studiengänge

4.5.1.1 B.Sc. Mathematik

Im Bachelor-Studiengang B.Sc. Mathematik gab es folgende Kohorten von Studienanfängerinnen und -anfängern:

| Kohorte | B.Sc. Mathematik Neuimmatrikulierte insgesamt | Darunter weiblich | Frauenanteil |
|-----------|---|-------------------|--------------|
| 2011-2012 | 30 | 8 | 26,7% |
| 2012-2013 | 38 | 9 | 23,7% |
| 2013-2014 | 52 | 10 | 19,2% |
| 2014-2015 | 74 | 18 | 24,3% |

Im B.Sc. Mathematik liegen folgende Abschlussquoten von Frauen vor:

| Akademisches Jahr des Abschlusses | B.Sc. Mathematik Studienabschlüsse | Darunter weiblich | Frauenanteil |
|-----------------------------------|------------------------------------|-------------------|--------------|
| 2011-2012 | 35 | 11 | 31,4% |
| 2012-2013 | 33 | 7 | 17,5% |
| 2013-2014 | 29 | 3 | 10,3% |

4.5.1.2 Fach Mathematik im Zwei-Fächer-Bachelor Mathematik

Im Fach Mathematik im Zwei-Fächer-Bachelor gab es folgende Kohorten von Studienanfängerinnen und -anfängern:

| Kohorte | Fach Mathematik im Zwei-Fächer-BA Neuimmatriulierte insgesamt | Darunter weiblich ^{ix} | Frauenanteil |
|-----------|---|---------------------------------|--------------|
| 2011-2012 | 97 | 44 | 45,4% |
| 2012-2013 | 92 | 46 | 50,0% |
| 2013-2014 | 73 | 35 | 47,9% |
| 2014-2015 | 109 | 53 | 48,6% |

Im Fach Mathematik im Zwei-Fächer-Bachelor liegen folgende Abschlussquoten von Frauen vor:

| Akademisches Jahr des Abschlusses | Studienabschlüsse im Zwei-Fächer BA mit Mathematik | Darunter weiblich | Frauenanteil |
|-----------------------------------|--|-------------------|--------------|
| 2011-2012 | 40 | 18 | 45,0% |
| 2012-2013 | 47 | 22 | 46,8% |
| 2013-2014 | 31 | 18 | 58,1% |

4.5.1.3 B.Sc. Angewandte Informatik

Im B.Sc. Angewandte Informatik gab es im Wintersemester 2014/2015 unter den 94 Neuimmatrikulierten 18 Frauen, dies ist ein Anteil von 19,1 %.

Im B.Sc. Angewandte Informatik liegen folgende Abschlussquoten von Frauen vor:

| Jahr des Abschlusses | Abschlüsse im B.Sc. Angewandte Informatik | Darunter weiblich | Frauenanteil |
|----------------------|---|-------------------|--------------|
| 2012 | 24 | 1 | 4,0% |
| 2013 | 20 | 1 | 4,8% |
| 2014 | 22 | 3 | 12,0% |

4.5.1.4 Fach Informatik im Zwei-Fächer-Bachelor

Im Zwei-Fächer-Bachelor mit Fach Informatik gab es im Wintersemester 2014/2015 unter den 20 Neuimmatrikulierten im Profil Lehramt 7 Frauen, dies ist ein Anteil von 35 %. Im Profil general studies gab es 12 Neuimmatrikulationen und darunter 2 Frauen (16,7 %).

Im BSc Angewandte Informatik liegen folgende Abschlussquoten von Frauen vor:

| Jahr des Abschlusses | Abschlüsse im Fach Informatik im Zwei-Fächer BA | Darunter weiblich | Frauenanteil |
|----------------------|---|-------------------|--------------|
| 2012 | 5 | 1 | 20,0% |
| 2013 | 3 | 0 | 0 % |
| 2014 | 5 | 1 | 20,0% |

4.5.2 Master-Studiengänge

4.5.2.1 M.Sc. Mathematik

Im Studiengang M.Sc. Mathematik gab es folgende Kohorten von Studienanfängerinnen und -anfängern:

| Kohorte | MSc Mathematik Neuimmatrikulierte insgesamt | Darunter weiblich | Frauenanteil |
|-----------|---|-------------------|--------------|
| 2011-2012 | 5 | 1 | 20,0% |
| 2012-2013 | 21 | 9 | 42,9% |
| 2013-2014 | 48 | 12 | 25,0% |
| 2014-2015 | 26 | 8 | 30,8% |

Im M.Sc. Mathematik liegen folgende Abschlussquoten von Frauen vor:

| Akadmische Jahr des Ab- schlusses | Abschlüsse im M.Sc. Mathematik | Darunter weiblich | Frauenanteil |
|---|-----------------------------------|----------------------|--------------|
| 2011-2012 | 16 | 1 | 6,3% |
| 2012-2013 | 30 | 9 | 30,0% |
| 2013-2014 | 27 | 11 | 40,7% |

4.5.2.2 Fach Mathematik im Master of Education

Im Master of Education mit Fach Mathematik gab es folgende Erstimmatrikulationen:

| Kohorte | M.Sc. Mathematik Neuimmatrikulierte insgesamt | Darunter weiblich | Frauenanteil |
|------------|---|----------------------|--------------|
| 2011-2012 | 25 | 11 | 44,0% |
| 2012-2013 | 35 | 15 | 42,9% |
| 2013-2014 | 49 | 24 | 49,0% |
| 2014-2015* | 31 | 13 | 41,9% |

Folgende Abschlüsse liegen im Fach Mathematik im Master of Education vor.

| Akadmische Jahr des Ab- schlusses | Abschlüsse im MSc Mathematik | Darunter weiblich | Frauenanteil |
|---|---------------------------------|----------------------|--------------|
| 2011-2012 | 11 | 5 | 45,4% |
| 2012-2013 | 38 | 31 | 81,6% |
| 2013-2014 | 38 | 18 | 47,4% |

4.5.2.3 Fach Informatik im Master of Education

Der Master of Education mit Fach Informatik läuft erst langsam an.

4.5.2.4 M.Sc. Angewandte Informatik

Im M.Sc. Angewandte Informatik haben sich im Jahr 2014/2015 bislang 37 Studierende neu immatrikuliert. Darunter sind 7 Studentinnen; dies entspricht einem Anteil von 18,9 %.

Im M.Sc. Angewandte Informatik liegen folgende Abschlussquoten von Frauen vor:

| Jahr des Abschlusses | Abschlüsse im M.Sc. Angewandte Informatik | Darunter weiblich | Frauenanteil |
|----------------------|---|-------------------|--------------|
| 2012 | 9 | 0 | 0% |
| 2013 | 11 | 1 | 9,1% |
| 2014 | 17 | 4 | 23,5% |

4.5.3 Promotionsstudierende

Im GAUSS-Grundprogramm SMS (School of Mathematical Sciences) sind^{xi} 96 Promovierende , davon 22 weiblich (22,9 %). Es gab es im Berichtszeitraum folgende Promotionsabschlüsse:

| Jahr | Promotionen insgesamt | Darunter weiblich | Frauenanteil |
|------|-----------------------|-------------------|--------------|
| 2011 | 17 | 5 | 29 % |
| 2012 | 27 | 7 | 26 % |
| 2013 | 15 | 6 | 40 % |
| 2014 | 18 | 4 | 20 % |
| ges. | 74 | 22 | 28,6 % |

Im GAUSS-Promotionsprogramm PCS (Computer Science) sind^{xii} 68 Promovierende eingeschrieben, davon 14 weiblich (20,6 %). Es gab im Berichtszeitraum folgende Promotionsabschlüsse:

| Jahr | Promotionen insgesamt | Darunter weiblich | Frauenanteil |
|------|-----------------------|-------------------|--------------|
| 2011 | 6 | 1 | 16,7 % |
| 2012 | 12 | 2 | 16,7 % |
| 2013 | 7 | 0 | 0 % |
| 2014 | 7 | 0 | 0 % |
| ges. | 32 | 3 | 9,4 % |

Im GAUSS-Promotionsprogramm PEI (Umweltinformatik) gab es im Berichtszeitraum folgende Promotionsabschlüsse:

| Jahr | Promotionen insgesamt | Darunter weiblich | Frauenanteil |
|------|-----------------------|-------------------|--------------|
| 2011 | 3 | 1 | 33,3 % |
| 2012 | 0 | 0 | 0 % |
| 2013 | 1 | 0 | 0 % |
| 2014 | 4 | 0 | 0 % |
| ges. | 8 | 1 | 12,5 % |

ⁱ Nach dem letzten Bericht des Statistischen Bundesamts liegt bei Studiengängen im Bereich „Mathematik und Naturwissenschaften“ der Anteil der Studentinnen bei 26,9 %, während Studienanfängerinnen ein Anteil von 27,9 % zufällt.

ⁱⁱ zwei W2-Rufe und ein W3-Ruf

ⁱⁱⁱ <http://www2.iazd.uni-hannover.de/~bessen/FiM/Deutschlandkarte.html>

^{iv} Die Anteile an Professorinnen sind in den Mathematik-Abteilungen der Universitäten Braunschweig (drei Professorinnen am Stichtag 31.03.2015), Hannover (zwei Professorinnen und eine außerplanmäßige Professorin) und Göttingen (sieben Professorinnen und eine Juniorprofessorin am Stichtag 31.03.2015) in Niedersachsen am höchsten.

^v ³ mit neun Professorinnen und einer Juniorprofessorin in der Mathematik bei 34 Professuren allein in der Mathematik, also ein Anteil von 29,4% in der Mathematik, verglichen mit 30,8% in der Mathematik in Göttingen; bei der Informatik an der TUM gibt es 4 Professorinenn bei 43 Professuren

^{vi} <http://www.informatica-feminale.de/Professorinnen/Uni/>^{vii} In der Vergangenheit hat es eine Dekanin, eine Studiendekanin und Direktorinnen am Institut für Numerische und Angewandte Mathematik sowie dem Institut für Mathematische Statistik gegeben; seit April 2015 wird das Mathematische Institut von einer Direktorin geführt.

^{viii} Für diese Berechnung wurden die bisher fest stehenden Gesamtkosten von 93.464 Euro auf sechs Jahre aufgeteilt.

^{ix} Bis zur Kohorte 2013-2014 wurde diese Angaben aus Teilnehmerlisten ermittelt, ab 2014-2015 von Flex-Stat.

^x Bis Wintersemester 2014/2015

^{xi} Stand 28.04.2015

^{xii} Stand 28.04.2015



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT
GÖTTINGEN

www.math.uni-goettingen.de

www.informatik.uni-goettingen.de