

Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für die Jahre 2008 – 2012

Präambel

Das Hamburgische Hochschulgesetz (Juli 2001) formuliert in §3 Abs.4 den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen. Eine weitere Orientierung bieten die mit der Ratifizierung des Amsterdamer Vertrages durch die Bundesregierung geltenden Gender Mainstreaming Grundsätze des Europarates.

Die Erstellung des Gleichstellungsplans erfolgt nach den Vorgaben der Frauenförderrichtlinie der Universität Hamburg vom 30.10.1997 und 18.12.1997. Ziel des Gleichstellungsplans der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (MIN-Fakultät) ist es die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu verwirklichen und die vorhandenen Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Gender Mainstreaming ist weiterhin ein verbindlicher Entwicklungsauftrag der Hochschule; Akteure in der Implementierung sind Personen in allen Ebenen und Einheiten der Universität Hamburg. Ziel ist es die Chancengleichheit in alle Planungs-, Entscheidungs- und (Re-)Organisationsprozesse zu integrieren. Daher wird bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung von Maßnahmen die Auswirkung dieser Maßnahmen auf Frauen und Männer analysiert und in die Entscheidungsfindung mit einbezogen.

Das grundsätzliche Ziel der Fakultät ist ein durchschnittlicher Frauenanteil von 50% in allen Qualifikationsstufen (von den Studierenden bis zu den Professuren).

Solange dieses nicht erreicht ist, orientieren sich die Zielwerte übergangsweise an den Frauenanteilen in der jeweils niedrigeren Qualifikationsstufe (Kaskadenmodell), bestehende Werte müssen dabei überschritten werden. Der Zielwert für eine Qualifikationsstufe liegt mindestens 15% über dem gegenwärtigen Frauenanteil in der jeweiligen Stufe.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist unter der Gesamtaufsicht des Dekanats Aufgabe aller Fakultätsmitglieder, die zu diesem Zweck mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zusammenarbeiten.

I. Verantwortlichkeit der Fakultätsleitung

Die Fakultät ist verantwortlich für die Herstellung struktureller Chancengleichheit. Das Dekanat achtet auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans. Das Dekanat ist dem Fakultätsrat gegenüber zum Ende des Jahres zum Bericht über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Ziele verpflichtet. Die strukturelle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten ist in Kap.V.3 geregelt.

II. Richtlinien zur Stellenbesetzung

1. Professuren und Juniorprofessuren

Ende 2007 waren 30 Hochschullehrerinnen (Summe aller W1, W2, W3, C2, C3, C4) in der Fakultät beschäftigt, was einem Anteil von 17 % an allen Professuren und Juniorprofessuren entspricht. Die Zahl der Juniorprofessorinnen lag bei 6, was einem Anteil von 40 % an allen Juniorprofessuren entspricht. Bis 2012 strebt die Fakultät eine signifikante Erhöhung des Anteils an Professorinnen und Juniorprofessorinnen an.

Es ist daher fakultätsweit Ziel, 30% der Rufe auf W-Stellen der Jahre 2008-2012 an Frauen zu erteilen. Wird dieses nicht erreicht, muss geprüft werden, ob eine der nächsten Professuren oder Juniorprofessuren in Rücksprache mit der Gleichstellungsbeauftragten für Frauen ausgeschrieben werden.

Die Fakultät wirkt darauf hin, dass die Berufungsausschüsse alle Möglichkeiten zur Berufung qualifizierter Frauen ausschöpfen.

Einleitung und Durchführung von Berufungsverfahren:

Die Gleichstellungsbeauftragte des Departments wird an den §14-Verfahren zur Prüfung der Verwendung freierwerdender Professuren beteiligt. Die Ausschreibungen von Professuren sollen nach Möglichkeit weit gefasst werden, um dem potenziellen Bewerberinnenspektrum gerecht zu werden. Das Spektrum potenzieller Bewerberinnen soll möglichst gezielt angesprochen werden. Bei anstehenden Ausschreibungen von Professuren wird geprüft, ob eine Teilwidmung in Richtung Gender-Forschung möglich ist (siehe auch Kapitel IV). Die

Gleichstellungsbeauftragte ist an der Verfassung des Ausschreibungstextes zu beteiligen (vgl. auch die Ziffern VII 3.4 und VII 4 der Frauenförderrichtlinie und die Satzung der MIN-Fakultät).

In dem Berufungsausschuss für die Besetzung der Professur sollen zur Hälfte mindestens jedoch zwei stimmberechtigte Frauen mitwirken, wobei mindestens eine von ihnen Professorin sein soll. Weiterhin soll der Ausschuss sich um externe Wissenschaftlerinnen als Gutachterinnen bemühen (vgl. auch die Ziffern III 1.4 und 1.6 sowie Ziffern III 2.2.2 und III2.2.3 der Frauenförderrichtlinie). Der Ausschuss soll die verantwortlichen Stellen, wie z.B. die Fachgesellschaften, einschlägige wissenschaftliche Einrichtungen und Datenbankbetreiber (z.B. „femconsult“) gezielt ansprechen, um die Bewerbung potenzieller Kandidatinnen zu erreichen. Das aktive und gezielte Bemühen, geeignete Wissenschaftlerinnen anzusprechen, ist eine elementare Aufgabe der Berufungsausschüsse.

2. Wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Im Juni 2008 waren 241 der vorhandenen wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen mit Frauen besetzt, was einem Anteil von 29% entspricht. Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Aufschlüsselung nach Departments: absolute Zahl und prozentualer Anteil wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen, absolute Zahl und prozentualer Anteil der Absolventinnen in dem jeweiligen Department (ohne Lehramt). Die Fakultät strebt an, in jedem Department einen Anteil an Frauen als Besetzung für die wissenschaftlichen Mitarbeiterstellen zu erreichen, der dem Anteil der Absolventinnen des jeweiligen Departments entspricht bzw. eine Steigerung um 15% darstellt, solange die Besetzung mit Frauen zu 50% nicht gegeben ist (Kaskadenmodell).

Tabelle: Anzahl bzw. Anteil an Frauen in verschiedenen Qualifikationsstufen, aufgeschlüsselt nach Departments

Department der MIN-Fakultät	Absolventinnen in 2006 (absolut, ohne Lehramt)	Prozentualer Anteil Absolventinnen in 2006	Zahl der wiss. Mitarbeiterinnen im Juni 2008 (absolut)	Prozentualer Anteil wiss. Mitarbeiterinnen im Juni 2008	Prozentualer Frauenanteil Promotionen in 2000 – 2006
Biologie	54	52	37	34	47
Chemie	77	68	90	44	37
Geowissenschaften	28	40	61	34	40
Informatik	10	16	8	14	11
Mathematik	26	37	11	31	34
Physik	12	14	34	16	15
Gesamt	207	41	241	29	35

Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren:

Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden mindestens hochschulöffentlich ausgeschrieben. An Personalauswahlkommissionen für Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird die Gleichstellungsbeauftragte des Departments beteiligt. Die Rechte und Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in Ziffer VII.3 bis VII.5 der Frauenförderrichtlinie der Universität beschrieben.

III. Strukturschaffende Maßnahmen

Das aktuelle Modell der leistungsorientierten und aufgabenbezogenen Mittelvergabe der Fakultät widmet 20 % des Anreizbudgets den Querschnittsaufgaben Gleichstellung und Internationalisierung. Die Förderung von Gleichstellungsaufgaben ist darin enthalten. Dazu zählen auch die in diesem Plan aufgeführten Fördermaßnahmen, die zur Herstellung der Chancengleichheit genutzt werden.

Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs ist für die Bewerbung um Professuren speziell zu fördern.

Für jede abgeschlossene Habilitation einer Frau, jeden Erstruf, der an eine Frau gegangen ist, oder der Besetzung einer Juniorprofessur mit einer Frau erhält die entsprechende Organisationseinheit zusätzlich eine E13-Stelle mit der Hälfte der Arbeitszeit für drei Jahre. Diese Stelle dient der Qualifizierung einer weiteren Nachwuchswissenschaftlerin, z.B. zur Anfertigung einer Dissertation.

Wenn in den entsprechenden Arbeitsgruppen in den vorhergehenden fünf Jahren mindestens eine Frau promoviert wurde, werden die zur Qualifikation zur Verfügung stehenden Etatstellen möglichst zeitnah wiederbesetzt. Andernfalls wird bei Unterschreiten des Anteils weiblicher Promovierender, gemessen am Anteil der Absolventinnen, unter Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten gezielt nach Maßnahmen gesucht, eine der nächsten Qualifikationsstellen vorrangig mit einer Frau zu besetzen.

Die Fakultät fördert die Durchführung von Veranstaltungen zum Zweck des Prüfungs- und Bewerbungstrainings in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung und dem Career Center der Universität Hamburg. Die Fakultät begrüßt und fördert die Einrichtung von regelmäßig stattfindenden Doktoranden- und Doktorandinnen-Kolloquien und Promotionsprogrammen, die u.a. der Befähigung zum wissenschaftlichen Diskurs sowie speziell der Förderung von Darstellungs- und Präsentationstechniken dienen.

Voraussetzung für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Für die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen werden von der Fakultät in Zusammenarbeit mit der Universität Kinderbetreuungsangebote angepasst an die Arbeitszeiten der Eltern in der MIN-Fakultät etabliert. Ist eine Kinderbetreuung für die Eltern vor Ort nicht möglich oder gewünscht, wird eine Unterstützung bei der Unterbringung der Kinder am Wohnort gewährleistet.

Erziehende Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sollen in den ersten drei Lebensjahren ihrer Kinder die Möglichkeit haben, eine Lehrdeputatsminderung von bis zu zwei Stunden in Anspruch nehmen zu können.

Stellen, die durch Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit nicht besetzt sind, werden unverzüglich durch eine Vertretung nachbesetzt. In Drittmittelprojekten ist die Rückkehr nach der Elternzeit durch entsprechende Weiterführung des ursprünglich vereinbarten Beschäftigungsverhältnisses zu gewährleisten.

Durch Arbeitszeitreduktionen werden volle Stellen in Teilzeitstellen umgewandelt. Über die Verwendung der freiwerdenden Mittel entscheidet die Organisationseinheit / die Arbeitsgruppenleitung nach Anhörung der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.

Die Bereitstellung flexibler Arbeitszeitmodelle wie z.B. Stellenteilungen oder die Arbeit von zuhause aus soll Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, insbesondere Frauen einen Wiedereinstieg erleichtern.

Die Fakultät unterstützt Studentinnen in der Durchführung von Veranstaltungen für Frauen/Studentinnen. Z.B. können fachspezifische Seminare von Studentinnen für Studentinnen, eine monatliche Vortragsreihe zu „Studium und Beruf“, maßgeschneiderte Lehrangebote für Studentinnen in allen Stufen der Ausbildung oder Studieneingangsphasen für Erstsemesterinnen angeboten und finanziell unterstützt werden.

Das Gewinnen von weiblichen Studierenden soll durch Informationsveranstaltungen, die sich an Schülerinnen einerseits aber auch an Lehrer und Lehrerinnen an entsprechenden Schulen andererseits wenden, durchgeführt werden. Dazu zählen die bereits stattfindenden Universitätstage, die Beteiligung am Girl's Day wie gezielte Schulbesuche und Werbung im Unterricht. Eine enge Bindung zur Fachdidaktik im Rahmen der Lehramtsausbildung, zu Lehrerverbänden und Lehrerfortbildungsveranstaltungen ist vorgesehen. Durch Beispiele für gendersensitive Didaktikansätze werden positive Impulse gegeben. Schnupperprojekte für Schülerinnen an der Universität wie auch fortlaufende Kurse wie Summer Schools werden angeboten. Wirksame Angebote müssen bereits für Studiengänge wie Informatik in den Klassen 6 und 7 beginnen und nicht erst gegen Ende der Schulzeit, in dem sich viele Schülerinnen dem Fach Informatik bereits entzogen haben. In der MIN-Fakultät wird im Sommer 2008 eine neu geschaffene Stelle für Studiengangsmarketing besetzt. Die Stelleninhaberin / der Stelleninhaber wird die Aktivitäten zur Gewinnung von weiblichen Studierenden weiter unterstützen.

IV. Frauen- und Geschlechterforschung

Die Fakultät fördert die Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen und geschlechterdifferenzierte Perspektiven in Lehr- und Forschungsinhalten. Sie unterstützt die Entwicklung von Forschungsvorhaben, die sich mit Frauen- und Geschlechterforschung beschäftigen. Es ist zu erwägen, aufsetzend auf den vorhandenen beiden Professuren mit Teilwidmung Gender-Forschung die Profilbildung der MIN-Fakultät in diesem Bereich weiter zu stärken. Bei anstehenden Ausschreibungen von Professuren wird daher geprüft, ob eine Teilwidmung in Richtung Gender-Forschung möglich ist. Sowohl fachspezifische aber auch fächerübergreifende Aspekte der Genderforschung im naturwissenschaftlichen Bereich werden dabei berücksichtigt.

V. Gleichstellungsbeauftragte

1. Wahl

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Stellvertreterin für die Fakultät sowie zwei (Departments Mathematik, Informatik und Chemie) bzw. drei (Departments Biologie, Geowissenschaften und Physik) Stellvertreterinnen in den Departments der Fakultät werden durch den Fakultätsrat für die Dauer von drei Jahren gewählt. Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin in den jeweiligen Departments werden durch eine Frauenkonferenz des Fachbereichs vorgeschlagen. Es besteht die Möglichkeit Männer für die Ämter vorzuschlagen.

2. Beteiligung an Gremien der Fakultät

Die Gleichstellungsbeauftragten haben ein Informations-, Rede- und Antragsrecht bei allen Sitzungen der Gremien und Ausschüsse der Fakultät.

a) Dekanat

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bzw. ihre Stellvertreterin werden zu den Sitzungen des Dekanats hinzugezogen, wenn gleichstellungsrelevante Fragen zu beraten

und zu entscheiden sind. Sie können darüber hinaus eine regelhafte Teilnahme an allen Sitzungen beantragen.

b) Fakultätsrat und Fakultätskammer

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und ihre Stellvertreterin erhalten die Einladungen, Protokolle und Tischvorlagen der Fakultätsrats- und Fakultätskammersitzungen einschließlich des nicht-öffentlichen Teils.

c) Berufungsausschüsse

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bzw. ihre Stellvertreterin in den Departments ist in alle Phasen des Berufungsverfahrens einzubeziehen. Die Zuständigkeit für die Benennung von Personen aus dem Kreis der Gleichstellungsbeauftragten für das Begleiten von Berufungsverfahren liegt bei der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten.

d) Sonstige Gremien

Die sonstigen in der Satzung festgelegten Gremien und Ausschüsse der Fakultät geben den Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, an Sitzungen teilzunehmen. Zur Wahrnehmung der o.g. Rechte informieren die Ausschüsse die Gleichstellungsbeauftragte über Inhalte und Protokolle der Sitzungen.

3. Unterstützung durch die Fakultät

Der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät und ihrer Stellvertreterin wird eine Lehrentlastung von zwei Stunden Lehrdeputat gewährt. Darüberhinaus erhalten sie entsprechend der Größe der Fakultät eine personelle Unterstützung der Gleichstellungsarbeit durch eine E13-Stelle sowie einer Sekretariatsstelle jeweils zur Hälfte. Auf Ebene ihrer Stellvertreterinnen in den jeweiligen Departments werden zur Unterstützung der laufenden Tätigkeiten studentische Hilfskraftmittel im Umfang von 20 Stunden pro Monat und Department zur Verfügung gestellt. Alternativ kann von einer Stellvertreterin pro Department eine Lehrentlastung von einer Stunde Lehrdeputat in Anspruch genommen werden.

4. Frauenkonferenz der Wissenschaftlerinnen

Die Frauenkonferenz ist eine von den Gleichstellungsbeauftragten der Departments einzuberufende Versammlung aller Wissenschaftlerinnen des Departments. Die Vertreterinnen, die durch die Gruppe der Studierenden und des Technischen und Verwaltungspersonals benannt werden, werden von der Gleichstellungsbeauftragten zur Frauenkonferenz eingeladen. Zur Frauenkonferenz wird mindestens einmal im Semester geladen.

VI. Geschlechterspezifische Datenerhebung – Aufgabe des Controllings

Das Dekanat der MIN-Fakultät legt seiner Gleichstellungsbeauftragten zu Jahresbeginn zum Stichtag 31. 12. des Vorjahres eine Bestandsaufnahme und geschlechterdifferenzierte Analyse der Beschäftigtenstruktur der Professuren, der wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und Studierenden sowie Absolventen und Absolventinnen der Fachbereiche als Grundlage für die Bewertung der Ergebnisse der Frauenförderung vor. Auf Nachfrage wird eine Differenzierung nach Universitäts- und Drittmittelstellen und nach Studiengängen durchgeführt. Zusätzlich wird auf Nachfrage eine geschlechterdifferenzierte Aufschlüsselung zu den geprüften und prüfenden Personen erstellt.

VII. Gültigkeit

Der Gleichstellungsplan der MIN-Fakultät tritt nach Beschlussfassung im MIN-Dekanat und Kenntnisnahme im Fakultätsrat in Kraft, ersetzt die bisher bestehenden Frauenförderpläne auf Fachbereichsebene und ist bis zur Fortschreibung im Jahr 2012 gültig.

Vom MIN-Dekanat beschlossen am 6. November 2008.

Vom MIN-Fakultätsrat zur Kenntnis genommen am 10. September 2008.