

Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik 2009

Fortschreibung des Gleichstellungsplanes 2006

1 Präambel

Die Verwirklichung der Chancengleichheit ist eines der wichtigsten strategischen Ziele des Rektorats. Der 2006 vorgelegte Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik wurde vor dem Hintergrund des Gleichstellungskonzeptes der Universität und den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG überarbeitet und zum Gleichstellungsplan 2009 weiterentwickelt. In den kommenden Jahren wird dieser Gleichstellungsplan 2009 für die Fakultät maßgeblich sein.

2 Bestandsaufnahme

2.1 Beschäftigte

2.1.1 Mathematik und Didaktik der Mathematik

Zielvorgaben für die nächsten drei Jahre (2010 bis 2012)

	Bestand				Zielvorgaben	
	Beschäftigte zum Stand 30.06.09			Freiwerdende Stellen bis zum 31.12.2012 (altersbedingtes Ausscheiden und geschätzte Fluktuation)	Anzahl der mit Frauen zu besetzenden Stellen	Frauenanteil in % am 31.12.2012 bei Erreichen der Zielvorgaben
	m	w	w %			
W3 / C4	13	1	7	1	1	14%
W2 / C3	4	1	20	3	2	60 %
A14 a. Z. / C2						
A13 a. Z. / C1	8	1	11	5	2	33,33 %
W1 (Juniorprof.)						
A13-A16 (einschl. H1 und H2)	8		0	3*	1	12,5 %
E 13/14 / IIb-I unbefr. Vollzeit	2		0			
E 13/14 / IIb-I unbefr. Teilzeit						
E 13/14 / IIb-I befr. Vollzeit	7	2	22	6	2	44 %
E 13/14 / IIb-I befr. Teilzeit	3		0			
Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Vollzeit	1	2	66,6	1	1	66,6%

Lehrkr. f. bes. Aufg. aus Studienbeitr. Teilzeit						
E 13/14 / IIb-I Drittm.	4	0	0			50%
WHK	7	3	30			<u>50%</u>
SHK*1	46	41	47			<u>50%</u>

* davon 2 H2 künftig W1

*1) ab SS 09 höhere Stundenzahl

2.2 Abschlüsse

		2006	2007	2008
Bachelor KF	m	28	32	45
	w	103	116	161
	%	78,6	78,4	78,1
Bachelor NF	m	5	11	10
	w	8	25	19
	%	61,5	69,4	65,5
Lehramt Primarstufe	m	20	4	2
	w	99	21	1
	%	83,2	84	33,3
Lehramt SI/SII	m	15	8	7
	w	13	9	4
	%	46,4	52,9	36,3
Diplom	m	9	15	14
	w	5	11	9
	%	35,7	31,3	39,1
Promotion	m	4	5	1
	w	1	2	2
	%	20	29	66,6
Habilitation	m			
	w			1
	%			100

Im Bachelor KF gibt es keine Differenzierung in Mathematik und Didaktik der Mathematik

3 Bestandsanalyse und Abgleich mit den Zielvorgaben des Gleichstellungsplans 2006 (zum Stand 30.06.2009)

Seit 2006 konnte eine W3-Stelle mit einer Frau besetzt werden, die vorher eine W2-Stelle innehatte. Damit wurde eine Steigerung des Frauenanteils in dieser Statusgruppe von 0% auf 7% erreicht und die Zielvorgaben (9%) fast erreicht.

Eine Frau, die eine W2-Stelle innehatte, ist einem W3-Ruf an eine andere Universität gefolgt, so dass insgesamt zwei W2-Stellen nicht mehr mit Frauen besetzt sind. Durch weitere Veränderungen in diesem Bereich, sind derzeit insgesamt nur 5 W2-Stellen besetzt (3 Verfahren laufen). Der Anteil der Frauen in dieser Statusgruppe bleibt deshalb trotz der Abgänge auf

20 %. Zudem konnte auf eine weitere W2-Stelle, die bislang ein Mann innehatte, eine Frau berufen werden (ihre Zusage steht noch aus). Mit Annahme des Rufes würde der Frauenanteil in dieser Statusgruppe erhöht.

Obwohl es gelang, eine Frau mit einer Ratstelle a. Z. zu betrauen, ist der Anteil der Frauen in den weiteren Statusgruppen (ausgenommen Lehrkräfte für besondere Aufgaben) des Mittelbaus deutlich unterrepräsentiert. Ein Grund hierfür ist, dass etwa 1/3 der Stellen auf Dauer besetzt sind und Veränderungen hier nur langsam erfolgen. Von zentraler Bedeutung scheint außerdem, dass Frauen insbesondere bei befristeten Stellen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht gewährleistet sehen.

Problematisch ist, dass der Auflistung zu den Abschlüssen nicht entnommen werden kann, wie hoch der Anteil von Frauen im Bachelorstudiengang mit Ausrichtung Mathematik ist, um daraus Zahlen für die Anteile der Frauen unter den Beschäftigten abzuleiten.

Im Anwerben von Tutorinnen war die Fakultät erfolgreich, dennoch gelang es insgesamt nicht, die Zielvorgabe, d. h. den Frauenanteil in allen Statusgruppen zu erhöhen. Die Fakultät möchte mit den in Abschnitt 5 festgehaltenen Maßnahmen gezielt auf die Erhöhung des Frauenanteils in allen Statusgruppen hinarbeiten.

4 Zielvorgaben

Die Fakultät strebt langfristig an, den Anteil von Frauen im wissenschaftlichen Bereich auf möglichst 50% (bzw. dem Anteil der Frauen an der Gesamtbevölkerung) zu erhöhen. Dabei muss die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber das ausschlaggebende Kriterium sein.

Tabelle siehe unter Bestandsaufnahme

5 Maßnahmen zum Abbau struktureller Nachteile und zur Förderung von Wissenschaftlerinnen

5.1 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

Anwendung finden die gesetzlichen Regelungen sowie die einschlägigen Beschlüsse des Senats und die geltenden Rundverfügungen des Rektorats.

Um die Erhöhung des Frauenanteils gezielt zu fördern, wird die Fakultät entsprechend qualifizierte Frauen gezielt ansprechen, sich auf ausgeschriebene Stellen im wissenschaftlichen Bereich (Promotionsstellen, Habilitationsstellen, Juniorprofessuren, Professuren) zu bewerben. Zur Umsetzung des Vorhabens wird zu Beginn des Verfahrens eine Person (in der Regel ein stimmberechtigtes Mitglied der Berufungskommission) vom Dekan benannt, das insbesondere potentielle Bewerberinnen anspricht. Diese Ansprache erfolgt auf der Grundlage einer systematischen, gezielten und intensiven Suche nach Bewerberinnen über Fachdatenbanken, Netzwerke und persönliche Ansprache. Es wird eine Liste zu diesem Vorgang erstellt und der Kommission zu Beginn des Berufungsverfahrens vorgelegt. In diesem Zusammenhang erscheint die Einrichtung einer Datenbank bzw. eines universitätsübergreifenden Netzwerkes sinnvoll. Diese Maßnahme soll dazu führen, dass Frauen vermehrt zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden.

Analog wird bei Bewerbungen im Mittelbau, bei ausgeschriebenen Drittmittelstellen und bei Bewerbungen um Lehrstuhlvertretungen verfahren.

Professuren Entsprechend dem LGG NRW und der darauf bezogenen Berufsordnung der Universität Bielefeld ist die Gleichstellungskommission bzw. die -beauftragte der Fakultät bereits bei den Überlegungen zur Denomination von Professuren zu beteiligen. Unter Berücksichtigung der Strukturplanungen der Fakultät der Mathematik soll eine Reflexion der Stellendenominationen bezüglich der Schwerpunktsetzungen in Bereichen, in denen mehr Frauen auf dem entsprechenden Qualifikationsniveau vorhanden sind, erfolgen. Genderaspekte sollten bei Stellendenominationen ebenfalls reflektiert werden. An Berufungsverfahren ist ein Mitglied der Gleichstellungskommission zu beteiligen. Die Vorsitzende der Gleichstellungskommission oder ein von ihr benanntes Mitglied der Gleichstellungskommission wird rechtzeitig über Berufungsverfahren unterrichtet und zu allen diesbezüglichen Sitzungen eingeladen. Zudem ist der Vorsitzenden der Gleichstellungskommission oder einem von ihr benannten Mitglied der Gleichstellungskommission Akteneinsicht zu allen Sitzungen zu gewähren. Ein Mitglied der Gleichstellungskommission ist wie ein Mitglied mit Antrags- und Rederecht zu behandeln. Am Ende eines Berufungsverfahrens gibt die Gleichstellungskommission eine Stellungnahme zum Verlauf des Verfahrens ab. Hält die Gleichstellungskommission einen abweichenden Berufsbeschluss zugunsten einer Frau für unabdingbar, so kann sie eine Stellungnahme abgeben und vertritt dies in den mit der Berufung befassten universitären Gremien. Die Rechte der Gleichstellungsbeauftragten der Universität bleiben unberührt.

Juniorprofessuren Falls in der Fakultät Juniorprofessuren eingerichtet werden, strebt die Fakultät an, diese gemäß obigem Kriterium (vgl. 4) zu 50 % mit Frauen zu besetzen.

Mittelbaustellen Bei der Ausrichtung und Besetzung von Mittelbaustellen wird die Gleichstellungskommission in ähnlicher Weise wie an Berufungsverfahren beteiligt. Sie kann schriftliche Bedenken gegen einen beabsichtigten Personalvorschlag abgeben, zu denen die Dekanin/der Dekan Stellung nehmen muss.

Drittmittelstellen Da Drittmittelstellen auch eine Förderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen darstellen, wird eine größere Transparenz bei der Stellenbesetzung in diesen Projekten angestrebt. Wenn eine Stelle in einem Drittmittelprojekt ausgeschrieben wird, gelten dieselben Beteiligungsregeln der Gleichstellungskommission wie bei der Besetzung von Haushaltsstellen.

Lehrstuhlvertretungen Bei der Besetzung von Lehrstuhlvertretungen sind vorrangig Frauen einzustellen.

5.2 Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in Studium, Promotion und Habilitation

Die Fakultät bietet innerhalb der regulären Studienberatung gezielte Informationen für Studentinnen an. Die für die Studienberatung Zuständigen verpflichten sich, sich über Probleme und Besonderheiten von Frauen in der Mathematik sowie über gezielte Förderprogramme zur Promotion bzw. Habilitation von Frauen zu informieren und dementsprechend zu beraten. Qualifikationsstellen für Frauen (Promotionen und Habilitationen) sollen möglichst tarifvertraglich abgesichert sein. Zudem wird eine studentische Hilfskraftstelle eingerichtet, um intensive Literaturrecherche durchzuführen. Ziel ist es zunächst, Ursachen für den geringen Anteil an Promovendinnen im Fach Mathematik zu finden und transparenter zu machen. Aufbauend soll ein Strategiepapier zur Erhöhung des Frauenanteils an der eigenen Fakultät entwickelt werden.

Studium Die Fakultät engagiert sich, den Anteil der Frauen in den Bachelor- und Master-Studiengängen in der Ausrichtung Mathematik zu erhöhen. Dazu werden gezielte Veranstaltungen in Schulen oder im Rahmen der Fakultät bzw. fakultätsübergreifend (Kolloquium zur Berufspraxis von Mathematikerinnen, Herbsthochschule für Schülerinnen, Girls-Day, teutolab, Begleitung der Schulbesuche durch eine Hilfskraft der GSK mit frauenspezifischen Befragungen etc.) durchgeführt. Die Fakultät verpflichtet sich weiterhin, die Gründe, die Frauen für bzw. gegen ein Studium der Mathematik anführen, zu erheben und ggf. mit entsprechenden Maßnahmen darauf zu reagieren. Durch gezielte Ansprache von Schülerinnen soll insbesondere auf die Ergebnisse der Umfrage im WS 2008/09 reagiert werden. Hier zeigt sich, dass sich die Antworten der Jungen und Mädchen nur in einem Punkt wesentlich unterscheiden: 55% der befragten Schüler trauen sich ein Mathematikstudium zu, aber nur 42% der Schülerinnen. Schülerinnen sollen bei den Schulbesuchen ermutigt werden am pea*nuts Projekt der Fakultät für Mathematik teilzunehmen, um so ihr Selbstkonzept bzgl. eines Mathematikstudiums zu überprüfen

Tutorinnen Die Fakultät für Mathematik ist im Anwerben von Tutorinnen erfolgreich. Hier liegt der Anteil der weiblichen Hilfskräfte bei 50%.

Promotion/Habilitation Die Fakultät bemüht sich, Mathematikstudentinnen verstärkt zur Promotion zu motivieren. Dazu werden Studentinnen/ Promovendinnen von den Lehrenden gezielt angesprochen, sowie Veranstaltungen zur Berufsorientierung für Frauen angeboten. Angestrebt wird zudem die Durchführung von Workshops, in denen sich Studierende durch gezieltes Coaching ihre berufliche Zukunft planen können und sich über Besorgnisse/Vorbehalte insbesondere in Bezug auf eine Promotion austauschen können. Sollten nicht genügend Interessierte gefunden werden, könnte dieser Workshops mit anderen Fakultäten gemeinsam durchgeführt werden.

Zur weiteren Motivation der Studierenden wird ein Informationsflyer "Promovieren im Fach Mathematik an der Universität Bielfeld" erstellt, der Transparenz über die Bedingungen und den Verlauf einer Promotion schafft, sowie hilfreiche Kontaktadresse und Hinweise enthält. Darüber hinaus soll durch die Lehrenden eine gezielte Ansprache und Motivierung geeigneter Frauen für die Tätigkeit als Tutorin oder aber im Rahmen eines Forschungsprojektes erfolgen. Auch während der Diplomarbeit/Promotion werden Frauen von den Betreuenden gezielt angesprochen und über die konkreten Möglichkeiten einer Promotion/Habilitation informiert.

5.3 Verbesserung der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen

Die Fakultät unterstützt und ermuntert Frauen zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen, insbesondere für Weiterbildungsqualifikationen. Das bedeutet insbesondere, für eine Vereinbarkeit von Dienstanforderungen und Weiterbildungszeiten Sorge zu tragen.

Die Fakultät befürwortet und unterstützt die Einrichtung einer Coachinggruppe für Promovendinnen und/oder Habilitandinnen des Servicebereiches SL_K5.

5.4 Weiterentwicklung der Frauen-/Geschlechterforschung in Lehrangeboten

Lehrevaluation Die Lehrveranstaltungen an der Fakultät für Mathematik werden regelmäßig evaluiert. Hierzu werden die Einschätzungen von Studierenden von der Fachschaft mittels Fragebögen erhoben. In der regelmäßigen Evaluation soll künftig das Geschlecht erfasst werden, um hier ggf. Korrelationen mit bestimmten Bereichen wie beispielsweise dem 'Interesse am Lerninhalt' erfassen zu können.

Lehrangebot In Zusammenarbeit mit dem IFF (Interdisziplinäres Frauenforschungszentrum) bietet die Fakultät im WS 2009/2010 ein Seminar zum Thema "Mathematik-Schule-Geschlecht: Ausgewählte Aspekte für Lehr- und Lernprozesse" an, um Studierende für die Bedeutung der Kategorie Geschlecht für das Lehren und Lernen von Mathematik zu sensibilisieren. Eine regelmäßige Wiederholung des Angebotes wird von der Fakultät angestrebt.

Geschlechterforschung Es wird eine studentische Hilfskraft beschäftigt, die Befragungen von Schülerinnen und Schülern der Oberstufe regelmäßig durchführt. Es wird erhoben, welche Gründe Frauen für bzw. gegen ein Mathematikstudium anführen, um gezielte Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden weiter zu fördern.

Die Fakultät prüft im Einzelnen, ob Frauen- und Geschlechterforschung in die Aufgabenbeschreibung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich einbezogen werden können und setzt dies den Möglichkeiten entsprechend um.

5.5 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Beschäftigung von Mitgliedern und Angehörigen der Fakultät wird im Rahmen der rechtlichen und dienstlichen Möglichkeiten so gestaltet, dass die Bereiche Familie und Beruf ohne Nachteile für Frauen und Männer zu vereinbaren sind. Das schließt auch das Bemühen aller Beteiligten ein, familienverträgliche Arbeitszeitregelungen zu finden. Familiäres Engagement ist als bedeutsamer gesellschaftlicher Beitrag beider Geschlechter zu würdigen.

Teilzeitbeschäftigten werden die gleichen Aufstiegschancen wie Vollzeitbeschäftigten eingeräumt. Darüber hinaus sollen Teilzeitbeschäftigte in gleicher Weise die Möglichkeit haben, an Weiterbildungsmaßnahmen und der Selbstverwaltung teilzunehmen. Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten sowie Teilzeitbeschäftigungen werden bei Einstellungsverfahren, Professurbesetzungen und im Hinblick auf Qualifikationszeiten berücksichtigt. Zudem setzt sich die Fakultät die Aufgabe, arbeitsvertragliche und zeitliche Ausgleiche bei familiären Belastungen zu berücksichtigen und zu fördern. Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftlern soll während erziehungsbedingter Beurlaubungszeiten die Möglichkeit geboten werden, an Forschungskollegien, Veranstaltungen von Berufsverbänden u. Ä. teilzuhaben.

Auch Studentinnen, die nach der Geburt ihres Kindes ihr Studium wieder aufnehmen wollen, sollen dieses ohne weitere Verzögerung oder Behinderung tun können. Generell wird Studierenden mit Kind die Möglichkeit gegeben, ihr Studium ohne Nachteile gegenüber Studierenden ohne Kind zu absolvieren. Vor allem im Rahmen der Modularisierung und Neustrukturierung des Studiums achtet die Fakultät darauf, dass studierenden Eltern keine Nachteile entstehen und dass Pflichtveranstaltungen nicht außerhalb von üblichen Kinderbetreuungszeiten liegen.

5.6 Maßnahmen zur Verhinderung von Gewalt gegen Frauen

Die Fakultät unterstützt mit Nachdruck die im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern an der Universität Bielefeld und in der Richtlinie der Universität gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt genannten Maßnahmen.

5.7 Förderung der Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung

Die Fakultät motiviert und unterstützt Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung, an Fortbildungsmaßnahmen teilzunehmen, die den Erwerb spezieller Verwaltungsqualifikationen

ermöglichen. Sie verpflichtet sich, Frauen gezielt über Fortbildungsmaßnahmen und die damit verbundenen Aufstiegschancen zu informieren und bemüht sich um Aufstiegschancen innerhalb der Fakultät. Ansonsten setzt die Fakultät die im universitären Gleichstellungsplan für die Mitarbeiterinnen in Technik und Verwaltung genannten Maßnahmen entsprechend um.

5.8 Beteiligung von Frauen an der Selbstverwaltung

Die Fakultät achtet bei der Aufstellung von Listen und Kandidaturen für Gremien der Fakultät auf eine möglichst paritätische Besetzung. Zugleich sorgt sie dafür, dass die Belastung einzelner Personen (insbesondere aus Statusgruppen, in denen Frauen nur einen geringen Anteil an Stellen besetzen) nicht zu groß wird und versucht die Arbeit möglichst auf alle Personen gleich zu verteilen. Bei besonderer Belastung können zusätzliche Hilfskraftstellen beantragt werden.

6 Fortschreibung und Bekanntmachung

Dieser Gleichstellungsplan gilt für die Dauer von drei Jahren. Er wird regelmäßig auf seine Wirksamkeit geprüft und ggf. um weitere Maßnahmen ergänzt. Der Gleichstellungsplan wird allen Mitgliedern der Fakultät per E-mail zur Kenntnis gegeben und auf der Homepage der Fakultät veröffentlicht.