

Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für die Jahre 2014 – 2018

Präambel

Das Hamburgische Hochschulgesetz (Juli 2014) formuliert in § 3 Abs. 5 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 und Akteurinnen 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).

Solang 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 verpflichtet, zum Ende eines Jahres über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Ziele zu berichten. Die strukturelle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten ist in Kap.V.3 geregelt.

II. Richtlinien zur Stellenbesetzung

1. Professuren und Juniorprofessuren

2012 waren 15,8 % aller Professuren (Summe aller W1, W2, W3, C2, C3, C4) der Fakultät mit Hochschullehrerinnen besetzt. Zum Vergleich waren in 2007 17 % aller Professuren mit Frauen besetzt. Die Zahl der Juniorprofessuren, die 2012 mit Frauen besetzt waren, liegt bei 17,8% (2007 war es ein Anteil von 40 %). Die Werte liegen unterhalb der mit Hilfe des Kaskadenmodells ermittelten Werte und weit unterhalb des Ziels der 50%igen Teilhabe von Männern und Frauen. Bis 2018 strebt die Fakultät demnach eine signifikante Erhöhung des Anteils an Professorinnen und Juniorprofessorinnen an.

Fakultätsweites Ziel ist es 30% der Rufe auf W-Stellen der Jahre 2014-2018 an Frauen zu erteilen. Um dieses Ziel zu erreichen, sollen 25% der zu besetzenden W2-Professuren vorab als speziell an Frauen gerichtete Juniorprofessuren mit Tenure Track-Option ausgeschrieben werden.

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

Einleitung und Durchführung von Berufungsverfahren:

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs wird an den § 14-Verfahren zur Prüfung der Verwendung freiwerdender 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 V). Die/Der 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).

Jedes Geschlecht muss im Berufungsausschuss mit mindestens 40 von Hundert der Mitglieder des Berufungsausschusses vertreten sein. (§ 13 Abs. 2 S. 6 HmbHG). Der Aus-

schuss soll die verantwortlichen Stellen, wie z.B. die Fachgesellschaften, einschlägige wissenschaftliche Einrichtungen und Datenbankbetreiber (z.B. femconsult oder academia.net, siehe dazu die Zusammenstellung der Fakultät) 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

Fakultätsweit waren 2012 26,5% der vorhandenen wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnenstellen mit Frauen besetzt (Juni 2008: Anteil 29%). Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Aufschlüsselung nach Fachbereichen. Hierbei besteht ein großer Unterschied in den einzelnen Fachbereichen und Studiengängen.

Die Fakultät strebt an, in jedem Fachbereich einen Anteil an Frauen als Besetzung für die wissenschaftlichen Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenstellen zu erreichen, der dem Anteil der Absolventinnen des jeweiligen Fachbereiches entspricht bzw. eine Steigerung um 15% darstellt, solange die Besetzung mit Frauen zu 50% nicht gegeben ist (Kaskadenmodell).

Tabelle: Frauenanteil in verschiedenen Qualifikationsstufen, aufgeschlüsselt nach Fachbereichen – zum Vergleich in Klammern Daten des Gleichstellungsplans 2008¹

Prozentualer Frauenanteil 2012 nach Fachbereichen	Studienabschlüsse ²	Abgeschlossene Promotionen ³	Wissenschaftliche Mitarbeiter- und Mitarbeiterinnenstellen ⁴
Biologie	63 (52) %	56 (47) %	42 (34) %
Chemie	54 (68) %	52 (37) %	43 (44) %
Geowissenschaften	50 (40) %	44 (40) %	30 (34) %
Informatik	17 (16) %	18 (11) %	16 (14) %
Mathematik	33 (37) %	25 (34) %	27 (31) %
Physik	18 (14) %	25 (15) %	15 (16) %
Gesamt	43 (41) %	43 (35) %	27 (29) %

¹ Eine ausführliche Darstellung der Frauenanteile findet sich im Gleichstellungsbericht 2014.

² In Klammern im Vergleich – Prozentualer Anteil Absolventinnen in 2006.

³ In Klammern im Vergleich - Prozentualer Frauenanteil Promotionen in 2000 – 2006.

⁴ In Klammern im Vergleich - Prozentualer Anteil wiss. Mitarbeiterinnen im Juni 2008.

Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren:

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

III. Geschlechtergerechte Sprache

Ihrer gesellschaftlichen Verantwortung folgend verpflichtet sich die MIN-Fakultät der Universität Hamburg zum Gebrauch geschlechtergerechter Sprache in allen Bereichen. Alle an der MIN-Fakultät Tätigen übernehmen dabei eine Vorbildfunktion und verdeutlichen, dass die Qualität von Lehre und Forschung nicht geschlechtsabhängig ist.

IV. Strukturschaffende Maßnahmen

1. Finanzierung

Die Fakultät stellt die notwendigen Mittel zur Verwirklichung des Gleichstellungsplans zur Verfügung. Insbesondere sind die Mittel für die in diesem Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen bereit zu stellen (Mittel strukturschaffende Maßnahmen).

2. Maßnahmen

Professuren:

Jeder Ruf einer Frau oder die Besetzung einer Juniorprofessur mit einer Frau an der MIN-Fakultät wird mit einer E13-Stelle mit der Hälfte der Arbeitszeit für drei Jahre unterstützt. Diese Stelle dient der Qualifizierung einer weiteren Nachwuchswissenschaftlerin, z.B. zur Anfertigung einer Dissertation.

Nachwuchsförderung:

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

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 Präsentationstechni-

ken dienen. Bei der Planung und Durchführung der Veranstaltungen soll auf den Bedarf von Frauen ganz besonders eingegangen werden.

Mit Anna Logica hat die MIN-Fakultät ein eigenes Frauenförderprogramm als Qualifizierungsprogramm etabliert. Das Programm soll weiterhin als Seminarangebot (ungefähr 10 Seminare pro Jahr) für alle MIN-Frauen (Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen) angeboten werden. Zukünftig soll noch stärker auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der einzelnen Zielgruppen (z.B. Angebote in Englisch oder nur für Studienanfängerinnen) eingegangen werden.

Die Fakultät unterstützt Studentinnen darüberhinaus 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 Studienanfängerinnen angeboten und finanziell unterstützt werden.

Die Fakultät beteiligt sich auch weiterhin am hamburgweiten Förderprogramm Pro Exzellenzia, welches den Anteil von Frauen in Chefetagen deutlich und nachhaltig erhöhen soll. Die Initiative wendet sich dabei gerade an MIN-Hochschulabsolventinnen, Promovendinnen und Postdocs, die eine Führungsposition in Wissenschaft, Wirtschaft oder Kultur anstreben.

Die Fakultät bemüht sich in bestehenden und zukünftig entstehenden strukturierten Promotionsprogrammen besonders Frauen für die Promotion zu gewinnen und sie gezielt zu unterstützen, damit sie die Promotion abschließen können (z.B. Abschlussstipendien).

Die Fakultät beteiligt sich auch weiterhin an den speziell für Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen angebotenen Coaching und Mentoringangeboten (insbesondere UNICA und Agathe-Lasch-Programm). Im Bedarfsfall wird ein zielgruppenspezifisches MIN-Angebot entwickelt. Gerade die Förderung und Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in der Übergangsphase zur Professur liegt ihr dabei besonders am Herzen.

Vereinbarkeit:

Voraussetzung für die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die MIN-Fakultät bekennt sich dabei ausdrücklich zu den Zielen der Universität im „Audit familiengerechte Hochschule“ und unterstützt die ge-

planten Maßnahmen. 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 die Möglichkeit haben, eine Lehrdeputatsminderung in Anspruch nehmen zu können. Alternativ kann eine Unterstützung durch studentische Hilfskräfte erfolgen.

Stellen, die durch Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit nicht besetzt sind, werden unverzüglich durch eine Vertretung nachbesetzt. Die Rückkehr nach der Elternzeit ist nach Möglichkeit auch in Drittmittelprojekten durch entsprechende Weiterführung des ursprünglich vereinbarten Beschäftigungsverhältnisses zu gewährleisten. Das Erreichen des Qualifikationsziels soll auch nach einer Kinderbetreuungsphase sichergestellt werden, z.B. durch entsprechende Verlängerung der Arbeitsverträge oder Abschlussstipendien.

Wenn durch Arbeitszeitreduktionen in Folge der Übernahme von Familienverantwortung volle Stellen reduziert werden, soll über die Verwendung der freiwerdenden Mittel die Organisationseinheit/die Arbeitsgruppenleitung in Absprache mit der/dem Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät entscheiden. Bei der Besetzung ist die Weiterqualifikation der Wissenschaftlerin/des Wissenschaftlers zu berücksichtigen.

Die MIN-Fakultät entwickelt ein Programm, dass Personen, die familienbedingt längere Zeit aus dem Wissenschaftsbetrieb ausgeschieden sind, den Wiedereinstieg in die Weiterqualifikation an der Fakultät ermöglicht. Dies erfolgt zum einem durch Stipendien in einer Übergangsphase und durch die Vermittlung entsprechender Qualifikationsstellen.

Die Fakultät unterstützt besonders Promovierende mit Familienverantwortung durch spezielle Qualifikations- und Vernetzungsangebote sowie im Bedarfsfall auch mit finanziellen Mitteln zur Beendigung der Qualifikation (Abschlussstipendien oder Stellenverlängerungen).

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

Maßnahmen für Studienbewerberinnen:

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 in den Klassen 6 und 7 beginnen und nicht erst gegen Ende der Schulzeit, in dem sich viele Schülerinnen dem jeweiligen Fach bereits entzogen haben.

V. Genderaspekte in Forschung und Lehre

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.

VI. Gleichstellungsbeauftragte

1. Wahl

Nach § 7 Abs. 1 der MIN-Satzung wählt der Fakultätsrat gemäß seiner nach dem HmbHG obliegenden Aufgaben, nach Vorschlag der vorangegangenen Gleichstellungs- oder Frauenkonferenzen in den Fachbereichen, für drei Jahre eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten sowie Stellvertreterinnen oder Stellvertreter. Im Zuge dessen soll die Fächerbreite der Fakultät berücksichtigt werden.

Für die Wahl im Fakultätsrat ist die Zustimmung der Mehrheit der anwesenden weiblichen Fakultätsratsmitglieder erforderlich. Findet der Wahlvorschlag nicht die Zustimmung der Mehrheit der anwesenden weiblichen Fakultätsratsmitglieder, so erfolgt nach Beratung ein zweiter Wahlgang, bei dem die Mehrheit der anwesenden Mitglieder des Fakultätsrats erforderlich ist.

2. Beteiligung an Gremien der Fakultät

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte/n haben ein Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Sitzungen der Gremien und Ausschüsse der Fakultät.

a) Dekanat

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bzw. gegebenenfalls die Stellvertreter/innen 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/Der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und gegebenenfalls die Stellvertreter/innen erhalten die Einladungen, Protokolle und Tischvorlagen der Fakultätsrats- und Fakultätskammersitzungen einschließlich des nicht-öffentlichen Teils.

c) Berufungsausschüsse

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bzw. gegebenenfalls die Stellvertreter/innen in den Fachbereichen 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/dem Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. Die Benennung ergibt sich gemäß der fachlichen Nähe.

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 Gleichstellungsbeauftragten über Inhalte und Protokolle der Sitzungen.

3. Unterstützung durch die Fakultät

Der/Dem Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät wird eine Lehrentlastung von zwei Stunden Lehrdeputat gewährt. Darüberhinaus erhält die/der Gleichstellungsbeauftragte entsprechend der Größe der Fakultät eine personelle Unterstützung der Gleichstel-

lungsarbeit durch eine E13-Stelle mit bis zu 75% sowie eine/n studentische/n Angestellte/n. Auf Ebene der Stellvertreterinnen und Stellvertreter in den jeweiligen Fachbereichen werden zur Unterstützung der laufenden Tätigkeiten studentische Hilfskraftmittel im Umfang von 20 Stunden pro Monat und Fachbereich zur Verfügung gestellt. Alternativ kann pro Fachbereich eine Lehrentlastung von zwei Stunden Lehrdeputat gegeben werden.

4. Frauen-/Gleichstellungskonferenz

Die Frauenkonferenz ist eine von den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche einzuberufende Versammlung aller Wissenschaftlerinnen des Fachbereichs. Die Vertreterinnen, die durch die Gruppe der Studierenden und des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals benannt werden, werden von der/dem Gleichstellungsbeauftragten als Gäste zur Frauenkonferenz eingeladen.

Zu einer Gleichstellungskonferenz werden zusätzlich die Wissenschaftler des Fachbereichs sowie auch Vertreter, die durch die Gruppe der Studierenden und des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals benannt wurden, eingeladen.

Soweit der Vorschlag für die Wahl einer/es Gleichstellungsbeauftragten im Fakultätsrat in einer Gleichstellungskonferenz erarbeitet wird, ist sicherzustellen, dass der Vorschlag nicht gegen den erklärten Willen der Wissenschaftlerinnen erfolgt.

Zur Frauen- oder Gleichstellungskonferenz wird nach Bedarf mindestens einmal im Jahr geladen.

VII. Geschlechterspezifische Datenerhebung – Aufgabe des Controllings

Das Dekanat der MIN-Fakultät legt seiner/em Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig eine Bestandsaufnahme und geschlechterdifferenzierte Analyse der Beschäftigtenstruktur der Professuren, der wissenschaftlichen Beschäftigten 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.

VIII. Gültigkeit

Der Gleichstellungsplan der MIN-Fakultät tritt nach Beschlussfassung im MIN-Dekanat und Kenntnisnahme im Fakultätsrat sowie Berichterstattung im akademischen Senat in Kraft und ist bis zur Fortschreibung im Jahr 2018 gültig.

Stand: 06.10.2014

Vom MIN-Dekanat beschlossen am 22. Mai 2014.

Von der MIN-Kammer zur Kenntnis genommen am 27. August 2014.

Vom MIN-Fakultätsrat zustimmend zur Kenntnis genommen am 01. Oktober 2014.

Im Akademischen Senat berichtet am 20. November 2014.