

Gleichstellungsplan 2016 des Fachbereichs Mathematik/Informatik

1. Präambel

Gemäß Art. 3 Abs. 2 S. 2 Grundgesetz fördert der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin. Zur Verwirklichung dieser Ziele enthält das Niedersächsische Gleichberechtigungsgesetz (NGG) in der Fassung vom 9. Dezember 2010 allgemeine Vorgaben für den öffentlichen Dienst, die auch für die Universität Osnabrück als Hochschule in staatlicher Verantwortung gelten.

Zusätzlich ist in § 3 Abs. 3 Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung vom 26. Februar 2007 der Gleichstellungsauftrag verankert, nach dem die Hochschulen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die tatsächliche Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirken sollen.

Über die gesetzlichen Vorgaben hinaus hat die Universität Osnabrück sich als Mitglied der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) auf der Grundlage selbstverpflichtender Zielvorgaben zur Erhöhung des Anteils von Frauen auf den wissenschaftlichen Qualifikationsstufen ausdrücklich zu der im Jahr 2008 beschlossenen Einführung der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ und ihrer Umsetzung bekannt. Zudem hat die Universität Osnabrück im Rahmen der Antragsstellung im Professorinnenprogramm I und II des Bundes und der Länder ein verbindliches Gleichstellungskonzept vorgelegt, dessen Grundlage u. a. die Gleichstellungspläne der neun Fachbereiche der Universität bilden.

Mit dem vorliegenden Plan zur Gleichstellung der Geschlechter setzt sich der Fachbereich Mathematik/Informatik in Umsetzung der §§ 3 Abs. 1 Nr. 7 und 3 Abs. 3 NHG das Ziel, die strukturelle Benachteiligung und Unterrepräsentanz von Frauen abzubauen und die Gleichstellung von Männern und Frauen aktiv zu fördern.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist Aufgabe aller Mitglieder und Angehörigen des Fachbereichs Mathematik/Informatik. Das Dekanat trägt hierbei die Verantwortung für die Umsetzung des Gleichstellungsplans und bezieht die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertreterinnen als Sachverständige mit ein.

Der vorliegende Gleichstellungsplan legt eine ausführliche Bestandsaufnahme unter Berücksichtigung der universitären Qualifizierungsstufen zu Grunde. Weiterführend zeigt er zukünftige Maßnahmen zur Sicherung der Gleichstellung der Geschlechter auf. Hierbei wird insbesondere noch einmal ein Blick auf die Formulierung der Maßgaben des Gleichstellungsplans des Fachbereichs aus dem Jahr 2009 gelegt und die darin formulierten Zielvorgaben kritisch analysiert. Der vorliegende Gleichstellungsplan betrifft den Zeitraum vom 1. Januar 2016 bis 31. Dezember 2018.

2. Die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich

Der Fachbereich Mathematik/Informatik ist für die Herstellung struktureller Chancengleichheit und die Erfüllung des staatlichen Gleichstellungsauftrages in seinem Bereich verantwortlich. Die Entscheidungsträger/innen am Fachbereich arbeiten zur Umsetzung dieses Auftrages mit der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständige zusammen.

Nach § 42 Abs. 5 S. 1, Abs. 2.3 NHG hat der/die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte den Auftrag, an der Erfüllung des Gleichstellungsauftrages der Universität bzw. des Fachbereiches mitzuwirken. Diese Mitwirkung erstreckt sich auf die Entwicklungsplanung, die Erstellung des Gleichstellungsplanes sowie auf Struktur- und Personalentscheidungen. Aus diesem Auftrag ergibt sich, dass er/sie nach den Regelungen des NHG i.V.m. den Ordnungen der Universität Osnabrück (z.B. Grundordnung, Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren in den Fachbereichen, Ordnung zur Bestellung und zum Widerruf von Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren) durch die jeweiligen Entscheidungsträger/innen des Fachbereichs an folgenden Verfahren rechtzeitig und umfassend zu beteiligen ist:

- a) bevorstehende Personalmaßnahmen, insbesondere Ausschreibungen und Ausschreibungsverzicht, Einstellungen, Verlängerungen und Aufstockungen
- b) Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren sowie der Verleihung von Honorarprofessuren.

Die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird durch das Konzept „Qualifizierung und Kompensation“ in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit entlastet. Finanziert wird das Konzept zu gleichen Teilen aus zentralen Mitteln der Universität und des Fachbereichs.

3. Bestandsaufnahme

Die Verteilung zwischen Männern und Frauen über die Qualifikationsstufen ist in den Jahren 2009-2014 im Rahmen üblicher Schwankung und unter Berücksichtigung der kleinen Fallzahlen besonders auf den höheren Qualifikationsstufen (Promotion, Professuren) im Großen und Ganzen gleich geblieben. Auf die folgenden Punkte sei hingewiesen:

- Während der Fachbereich in seinen wissenschaftlichen Studiengängen die MINT-typische Unterrepräsentation von Frauen aufweist, zeigen die Lehramtsstudiengänge eine ebenfalls typische deutliche Überrepräsentation von Frauen. Das betrifft ganz wesentlich die Fallzahlen in der Mathematik: Die Überzahl von Studentinnen (in den Jahren 2009-2014 zwischen 56% und 59%) und von Absolventinnen (in den Jahren 2009-2014 zwischen 57% und 71%) ist wesentlich auf Lehramtsstudentinnen zurückzuführen. Dadurch dass Lehramtsstudierende insgesamt entsprechend ihres Karriereziels seltener als die Studierenden der wissenschaftlichen Studiengänge promovieren, ist das Absacken des Prozentsatzes von Studentinnen auf wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und promovierte Frauen auf Ebene des Fachbereichs teilweise erklärt.
- In den Instituten mit weit überwiegend Studierenden wissenschaftlicher Studiengänge (alle Institute außer Mathematik) ist unter Berücksichtigung heftiger Streuungen durch jeweils geringe Fallzahlen der Prozentsatz von Studentinnen über weibliche Hilfskräfte zu weiblichem Mittelbau und Doktorinnen im Großen und Ganzen stabil. Von dieser Regel gibt es nur wenige Ausnahmen (keine Professorin und nur eine Promotion einer Frau in der Geoinformatik; wenige weibliche Hilfskräfte und drei Jahre lang keine Doktorinnen – dann aber 2/3 weibliche Promotionen in 2012).
- Der Anteil der Professorinnen ist im Jahr 2012 merklich zurückgegangen (von 27% auf 19%). Das hängt wesentlich mit Rufen zusammen, die für die betroffenen Kolleginnen erfolgreich waren. Im Jahr 2014 ist der Anteil der Professorinnen wieder auf 25% gestiegen und im Jahr 2015 wurden drei Stellen mit Professorinnen besetzt.

4. Zielvorgaben und deren Umsetzung

Das Dekanat und die dezentrale Gleichstellungsbeauftragte achten auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans nach den hierin geregelten Zuständigkeiten in all seinen Teilen.

Über die Umsetzung des Gleichstellungsplans wird in einem dreijährigen Turnus berichtet (Gleichstellungsbericht). Der Gleichstellungsbericht wird schriftlich und mündlich im Fachbereichsrat durch die Dekanin/den Dekan und unter Beteiligung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt und verabschiedet. Das Dekanat berichtet unter Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dem Fachbereichsrat einmal im Semester über die Umsetzung des Gleichstellungsplans im Fachbereich. Die konkreten Ziele des Gleichstellungsauftrags sind:

- 1) eine gleichmäßige Vertretung von Frauen und Männer im Fachbereich zu erreichen. Da im Fachbereich sowohl unter den Studierenden als bei dem wissenschaftlichen Personal der Frauenanteil unter 50% liegt, zielen die Maßnahmen des Gleichstellungsplans auf eine Anhebung des Anteil der Frauen in beiden Bereichen.
- 2) eine Vereinbarkeit von Studium bzw. berufliche Tätigkeit und Familienarbeit zu ermöglichen.

4.1 Maßnahmenkatalog zur Zielerreichung

a. Maßnahmen vor dem Studium:

- Die Erfahrung zeigt, dass in den MINT-Fächern die Ansprache weit vor den Abiturjahrgängen beginnen muss, wenn allgemein neues Interesse für MINT-Fächer erregt werden soll und speziell mehr Mädchen in diese Fächer „abgeholt“ werden sollen. Dabei muss der Fachbereich einrechnen, dass die Auslastung in den MINT-Studienfächern generell nicht befriedigend ist. Es geht also darum, den Frauenanteil zu erhöhen, ohne die absolute Zahl der Männer zu senken.
- Der Fachbereich beteiligt sich seit Jahren an den universitätsüblichen Veranstaltungen zur Information von Schülerinnen und Schülern ganz allgemein (HIT, Technologietag, Schnuppertage, Girls Day, Boys Day, Herbstakademie). Darüber hinaus wurden wiederholt Veranstaltungen speziell zum Fächerangebot des Fachbereiches für Schulkinder durchgeführt (Tag der Mathematik, Tag der Informatik), die zum Teil erheblichen Zulauf und erhebliches Medieninteresse erregen.
- Der Fachbereich ist überzeugt, dass diese Maßnahmen beitragen, das Interesse der Angesprochenen für das Studienangebot des Fachbereichs zu wecken bzw. zu verstärken.

b. Maßnahmen für Studentinnen:

- Qualifizierte Studentinnen sollen als studentische Hilfskräfte bzw. TutorInnen angeworben werden.
- Der Fachbereich ermutigt die studentischen Hilfskräfte, sich an dem Tutorenprogramm der Koordinationsstelle Professionalisierungsbereich zu beteiligen.
- Der Fachbereich bemüht sich, im Rahmen von Kolloquien und Vorträgen insbesondere Frauen einzuladen.
- Absolventinnen der Mathematik / Informatik Studiengänge aus früheren Jahren, die inzwischen PostDocs sind oder kurz vor Abschluss ihrer Promotion stehen, werden zu Vorträgen eingeladen. Dies ist ein geeignetes Instrument, um den jetzigen Studierenden weibliche Vorbilder zu präsentieren.

c. Maßnahmen zur Nachwuchsförderung

- Der Fachbereich beteiligt sich aktiv am Zentrum für Promovierende der Universität Osnabrück (ZePrOs). Er verbessert die Betreuung der Promovierenden, indem er das Instrument des Individual Development Plan (IDP) für Promovierende einführt. Der Fachbereich bietet einmal im Studienjahr in Zusammenarbeit mit dem ZePrOs eine Informationsveranstaltung zu Promotionsmöglichkeiten an und berücksichtigt dabei Fragen der Vereinbarkeit von Promotion und Familie. Der Fachbereich ermutigt die Masterstudentinnen, die Doktorandinnen, die promovierten Wissenschaftlerinnen und die Juniorprofessorinnen, sich an den Mentoringprogrammen des Gleichstellungsbüros und des ZePrOs zu beteiligen.
- Bei der Suche nach Lehrbeauftragten sollen gezielt Frauen angesprochen werden.
- Der Fachbereich erkennt die im Rahmen des "audit familiengerechte hochschule" getroffenen Zielvereinbarungen an und beteiligt sich aktiv an deren Umsetzung. Dazu gehört insbesondere die Förderung eines familienbewussten Arbeitszeitmanagements, die Möglichkeiten der Kinderbetreuung sowie die Flexibilisierung der Studienorganisation.
- Ausschreibungen sollen zusätzlich gezielt in Portalen für Wissenschaftlerinnen platziert werden.
- Die Teilnahme von Professorinnen am Mentoringprogramm wird vom Fachbereich unterstützt und gefördert.
- Der Fachbereich achtet auf allen Ebenen von Besetzungsverfahren konsequent darauf, die Qualifikation und Leistung der Bewerberinnen und Bewerber in den Mittelpunkt zu stellen. Insbesondere wird darauf geachtet, Frauen an den Auswahlen zu beteiligen und die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs einzubeziehen.
- Der Fachbereich unterstützt aktiv die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Suche nach Krippen- und Kindergartenplätzen. Der Fachbereich setzt sich für familienbewusste und flexible Arbeitszeiten ein.
- Der Fachbereich berücksichtigt familiäre Betreuungsverpflichtungen bei der Erstellung der Lehrpläne.

5. Beschlussdatum und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs Mathematik/Informatik wurde auf der 255. Sitzung des Fachbereichsrats am 03.02.2016 beschlossen und tritt rückwirkend zum 01.01.2016 in Kraft. Eine Aktualisierung des Gleichstellungsplans des Fachbereichs Mathematik/Informatik wurde auf der 262. Sitzung des Fachbereichsrates am 22.02.2017 beschlossen.

Anhang: Zahlenmaterial

Frauenanteil über den Fachbereich insgesamt und seine Institute, über die Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation. Zahlen für die Jahre 2009-2014. Quelle: ZBW.

Fachbereich insgesamt	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Studentinnen	45,00%	45,00%	44,00%	44,00%	40,44%	31,84%
Absolventinnen	54,00%	58,00%	54,00%	50,00%	44,81%	40,79%
Hilfskräfte	35,00%	36,00%	34,00%	36,00%	34,94%	28,00%
Promotionen	24,00%	38,00%	17,00%	34,00%	22,22%	25,00%
Mittelbau	25,00%	28,00%	32,00%	31,00%	28,00%	33,33%
Professorinnen	22,00%	26,00%	27,00%	19,00%	19,23%	25,00%
Systemwissenschaften	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Studentinnen	30,56%	32,91%	35,23%	30,77%	31,84%	35,16%
Absolventinnen	25,00%	33,33%	33,33%	50,00%	21,05%	38,10%
Hilfskräfte	33,33%	66,67%	44,44%	55,56%	0,00%	33,33%
Promotionen	50,00%	57,14%	0,00%	50,00%	100,00%	75,00%
Mittelbau	36,36%	41,18%	47,06%	30,77%	35,00%	38,10%
Professorinnen	50,00%	50,00%	50,00%	40,00%	40,00%	57,14%
Geoinformatik	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Studentinnen	18,75%	18,82%	19,57%	21,95%	21,52%	25,00%
Absolventinnen	60,00%	25,00%	21,05%	15,79%	22,22%	25,00%
Hilfskräfte	41,67%	38,46%	14,29%	44,44%	20,00%	20,00%
Promotionen	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Mittelbau	8,33%	11,11%	11,11%	22,22%	20,00%	30,00%
Professorinnen	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Informatik	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Studentinnen	15,70%	14,69%	17,39%	14,40%	13,04%	14,09%
Absolventinnen	30,00%	22,22%	9,52%	12,50%	11,54%	0,00%
Hilfskräfte	15,79%	7,69%	0,00%	6,90%	8,69%	8,89%
Promotionen	0,00%	0,00%	0,00%	66,67%	0,00%	0,00%
Mittelbau	33,33%	7,69%	13,33%	17,65%	11,11%	15,79%
Professorinnen	20,00%	33,33%	33,33%	28,57%	28,57%	28,57%
Mathematik	2009	2010	2011	2012	2013	2014*
Studentinnen	55,93%	56,57%	56,90%	59,03%	57,35%	56,67%
Absolventinnen	63,77%	62,92%	71,43%	62,00%	63,74%	57,14%
Hilfskräfte	42,86%	45,00%	44,83%	46,15%	49,06%	39,21%
Promotionen	0,00%	50,00%	40,00%	25,00%	20,00%	0,00%
Mittelbau	19,23%	32,00%	39,13%	43,48%	37,04%	44,00%
Professorinnen	16,67%	16,67%	18,18%	8,33%	9,09%	9,09%

* vorbehaltlich der Nachmeldungen des SoSe 2014