

2.7 Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik und Physik²⁷

[Als Fakultätsgleichstellungsplan am 17.07.2008 sowie Änderungen am 25.06.09 im Fakultätsrat verabschiedet.]

Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst (Stand: 01.12.2007)		Status quo Personalstruktur				Stellenentwicklung 2009-2014 frei werdende & neu zu besetzende Stellen	Absichtserklärungen a) zur Besetzung der frei werdenden Stellen mit Wissenschaftlerinnen in %
		gesamt VZÄ	Männer VZÄ	Frauen VZÄ	Frauen in %		
Planstellen	C4	18,00	18,00	0,00	0%		
	C3	4,00	4,00	0,00	0%		
	C2	4,00	4,00	0,00	0%		
	C1	10,00	8,00	2,00	20%		
	S u m m e C4-C1	36,00	34,00	2,00	6%		
	W3	6,00	6,00	0,00	0%	6	17 %
	W2						
	W1	1,00	1,00	0,00	0%	2	50 %
	Summe W3-W1	7,00	7,00	0,00	0%	8	25 %
	A16						
	A15	1,00	1,00	0,00	0%		
	A14	3,00	3,00	0,00	0%	2	50 %
	A13	10,00	10,00	0,00	0%	6	17 %
	S u m m e A16-a13	14,00	14,00	0,00	0%	8	25%
	E15Ü						
	E15						
	E14	6,50	5,00	1,50	23%		
	E13Ü	21,38	18,41	2,97	14%		
	E13	8,85	6,85	2,00	23%		
	E12						
	Summe E15Ü-E12	36,73	30,26	6,47	18%	37	25 %
Drittmittel	W3 Professur- vertreter/ innen	2,00	2,00	0,00	0%		
	E15Ü						
	E15						

	E14						
	E13Ü	17,25	14,00	3,25	19%		
	E13	16,84	15,59	1,25	7%		
	E12						
	Summe Drittmittel	36,09	31,59	4,50	12%	Nicht absehbar	25 %
Studium und Wissen- schaft		Status quo				Absichtserklärungen	
		gesamt Kopfz.	Männer Kopfz.	Frauen Kopfz.	Frauen in %	b) zum angestrebten Frauenanteil in Studium & Wissenschaft bis 2014 in %	
Studienan- fänger/ innen	WS 2007/2008	287	196	91	32 %	35%	
Studieren- de	WS 2007/2008	1.250	887	363	29 %	32%	
Absolvent/ inn/en	WS 2007/2008	69	56	13	19 %	32%	
Promotio- nen	PJ 2007	25	22	3	12 %	15%	
Habilitatio- nen	KJ 2003-2007	15	14	1	7 %	10%	

Qualitativer Kommentar

Bestandsanalyse

Vergleicht man den Frauenanteil unter den Absolventen und Absolventinnen in Mathematik aus den Jahren 1997–2003 und 2004–2006, so ist im Studiengang Staatsexamen eine Zunahme von 42% auf 52% und im Diplom von 25% auf 32% zu beobachten. Aufgrund der geringen Fallzahlen, der starken Schwankungen zwischen verschiedenen Jahrgängen und der Probleme, die sich durch die schwierige Zuordnung von Studierenden zu Fächern ergeben, sind diese Daten vorsichtig zu interpretieren, lassen aber dennoch einen positiven Trend erkennen.

27) In der Rubrik „Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst“ werden die statistischen Daten zum Status quo der Fakultät in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zum Stichtag: 01.12.2007 dargestellt. In der Rubrik „Studium und Wissenschaft“ werden Kopffzahlen abgebildet zu den Studienanfänger/innen (1. Fach, 1. Studiengang), Studierenden (1. Fach, 1. Studiengang) und Absolvent/inn/en (1. Fach, 1.-3. Studiengang) im WS 2007/08 sowie zu den Promotionen im Prüfungsjahr 2007 und Habilitationen in den Kalenderjahren 2003-2007. Vgl. hierzu: www.verwaltung.uni-freiburg.de/statdaten → Frauenanteile; Statistik-Übersichten für den Gleichstellungsplan.

Der Frauenanteil unter den studentischen Hilfskräften liegt bei 29%, eine Erhöhung ist wünschenswert, aber schwierig, da in der Regel alle qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber eingestellt werden.

Das zentrale Problem ist der Übergang zur Promotion. Bei den im Zeitraum 1997–2003 abgeschlossenen Promotionen lag der Frauenanteil bei etwa 12%, die gleiche Quote ergibt sich für den Zeitraum 2004–2006. Hierbei ist nicht der Abschluss, sondern bereits der Beginn des Promotionsvorhabens der Punkt, an dem der Frauenanteil einbricht.

Vergleicht man den Frauenanteil unter den Absolventen im Studiengang Physik für die beiden Zeiträume 1997 bis 2003 und 2004 bis 2007, so hat dieser im Diplomstudiengang von 6 auf 14% zugenommen. Im Lehramtsstudiengang ist eine Erhöhung von 16 auf 22% zu beobachten, wobei Prüfungen mit Physik als Nebenfach unbeachtet blieben. Unter den Promotionen nahm in den gleichen Vergleichszeiträumen der Frauenanteil von 5 auf 15% zu. Die genannten Daten ergeben einen deutlichen und erfreulichen positiven Trend der Studienanfänger mit einem Frauenanteil von 33%. Erfreulich zu bewerten ist, dass im Fach Physik kein signifikanter Einbruch im Frauenanteil bei den Promotionen im Vergleich zu den Diplom- und Lehramtsabschlüssen zu beobachten ist. Bei den Professoren und den im Beamten-Status (A13 bis A16 Stellen) beschäftigten Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen des Physikalischen Instituts sind die Frauen unterrepräsentiert, vergleicht man die „Quote“ mit der der Promovendinnen und Studentinnen. Durch die lange turn-over Zeit ist dies jedoch als Konsequenz des niedrigen Frauenanteils auf allen Ebenen in den letzten 10-15 Jahren zu werten.

Zielvorgabe

Am Mathematischen Institut erreichen im Zeitraum 1.10.2009 bis 30.9.2014 im Professorenbereich (C2 - C4 und W3 Professuren) fünf Professoren die Altersgrenze. Eine Stelle (C2 Stelle, NF Lerche) wurde bereits besetzt und wird bis zum Freiwerden durch das BMBF bzw. das Mathematische Institut finanziert. Drei weitere dieser Stellen werden in dem angegebenen Zeitraum nicht besetzt, falls die augenblicklichen Stelleninhaber den Eintritt in den Ruhestand verschieben wollen und die Fakultät diesen Anträgen zustimmt. Da somit möglicherweise nur eine Stelle im fraglichen Zeitraum frei wird, erscheint eine Zielvorgabe für den Frauenanteil nicht sinnvoll. Natürlich soll im Rahmen von Berufungsverfahren die proaktive Kandidatensuche als Mittel und Weg zu einer gezielten Erhöhung des Frauenanteils konsequent genutzt werden.

Im Augenblick verfügt das Mathematische Institut über keine besetzte Juniorprofessur. Bei den „Mittelbaustellen“ strebt das Mathematische Institut an, am Ende der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans 2009 – 2014 einen Frauenanteil von 30% zu erreichen. Das entspricht in etwa dem augenblicklichen Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen im Diplomstudiengang (nur sehr wenige Studierende des Staatsexamensstudiengangs schreiben ihre wissenschaftliche Arbeit in Mathematik, so dass nur eine vernachlässigbare Zahl von Studierenden dieses Studienganges promovieren). Somit setzt sich das Mathematische Institut an der ersten signifikanten Schwundstufe ein sehr ehrgeiziges Ziel.

Auch am Physikalischen Institut erreichen im Zeitraum 1.10.2009 bis 30.9.2014 im Professorenbereich (C2 - C4 und W3 Professuren) fünf Professoren die Altersgrenze. Durch den vorhandenen niedrigen Frauenanteil auf dieser Qualifikationsebene in der Physik fällt es oft sehr schwer, geeignete Kandidatinnen auf einem Spezialgebiet einer zu besetzenden Professur zu bekommen.

Deswegen wird auch mittelfristig der Prozentsatz der Frauen nicht einen vergleichbaren Anteil entsprechend den Anfängerzahlen erreichen. Hinsichtlich der Absichtserklärung zur Besetzung der frei werden Stellen des „Mittelbaus“ wird das Physikalische Institut den Versuch unternehmen, am Ende der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans 2009 – 2014 einen Frauenanteil von 25 % zu erreichen. Diese Erklärung beruht auf einer beabsichtigten realistischen Angleichung des Frauenanteils der Doktoranden an den Anteil der Frauen unter den Studierenden.

Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils

- Jährliche Beteiligung am Schnupperstudium für Schülerinnen zur Steigerung des Frauenanteils unter den Studienanfängern.
- Proaktive Suche nach qualifizierten Studentinnen für Hilfskraftstellen, auch durch finanziell attraktivere Gestaltung der Tutorentätigkeit.
- Fakultätseigenes Mentoring, MeMPhys.
- Teilnahme am universitätsweiten Futura Mentoring-Programm.
- Beteiligung an den bereits mehrfach stattfindenden Girls Days, den Science Days im Europapark Rust und an diversen Science Fairs.
- Erhöhung des Anteils der Promovendinnen durch persönliche Ansprache geeigneter Kandidatinnen auch aus den Staatsexamensstudiengängen.
- Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit sowie Tele-Arbeit werden in der Fakultät insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler ausdrücklich unterstützt.
- Proaktive Suche und persönliche Ansprache geeigneter Kandidatinnen bei Berufungsverfahren.
- Einsatz von Teilen des Dekanefonds für Gleichstellungsmaßnahmen in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.

Zukünftig

- Die Fakultät prüft in enger Kooperation mit dem zentralen Familienservice der Universität Bedarf und Möglichkeit zum Ausbau von institutsnaher Kinderbetreuung und anderen Familien unterstützenden Maßnahmen.
- Auf Antrag Gewährung eines Forschungsfreisemesters für allein erziehende Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler.
- Möglichkeiten der proaktiven Kandidatinnen-Suche bei Berufungen sollen als aktives Mittel und Weg zu einer gezielten Erhöhung des Frauenanteils konsequent genutzt werden.
- Einsatz von Teilen der (DFG-)Programmpauschale, des Dekanefonds für Gleichstellungsmaßnahmen oder von Hilfskraftmitteln zur Entlastung der Fakultätsgleichstellungsbeauftragten in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.
- Gewährung einer Lehrdeputatsermäßigung in Höhe von 4 SWS für die/den Fakultätsgleichstellungsbeauftragte/n ein, wenn von ihr/ihm gewünscht, z.B. durch die Anrechnung auf Fakultätsvorstand oder Finanzierung durch Fakultätsmittel.