

6.7. Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik und Physik

(am 20.06.2013 vom Fakultätsrat verabschiedet)

Quantitative Bestandsaufnahme: Beschäftigte im wissenschaftlichen Dienst⁴⁵

Professorinnen und Professoren aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stel- len	Absichts- erklärungen zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
C4	11	0%	12	0%	0	0%	0	0%		
C3	2	0%	2	0%	0	0%	0	0%		
C2	1	0%	1	0%	0	0%	0	0%		
Summe C4-C2	14	0%	15	0%	0	0%	0	0%		
W3	18	17%	21	19%	1	100%	0	0%		
W3 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W2	2	50%	2	50%	0	0%	2	50%		
W2 Vertretung	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
W1	2	0%	2	0%	0	0%	2	0%		
Summe W3-W1	22	18%	25	20%	1	100%	4	25%	13	keine Vor- gabe

⁴⁵ Datenquelle: Dezernat 1 / Stichtag der amtlichen Statistik: 01.12.2012. Aufgrund von Mehrfachbeschäftigungen, Beurlaubungen, Freistellungen etc. kann es zu Abweichungen zwischen der VZÄ- und der Kopfzählung sowie zur unterschiedlichen Zurechnung dieser beiden Größen zu den Fakultäten bzw. Einrichtungen kommen.

Akademischer Mittelbau aus Landesmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stel- len	Absichts- erklärungen zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
A15	1,5	0%	2	0%	1	0%	1	0%		
A14	1	0%	1	0%	0	0%	0	0%		
A13	22	0%	23	0%	0	0%	17	0%		
Summe A15-A13	24,5	0%	26	0%	1	0%	18	0%	15	25%
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E14	5,5	27%	6	33%	1	100%	0	0%		
E13 Ü	1,58	32%	3	33%	2	50%	2	50%		
E13	37,28	26%	56	23%	38	21%	56	23%		
E12	0,5	0%	1	0%	1	0%	1	0%		
Angestellte mit Festbetrag	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
Summe E15Ü-E12	44,86	26%	66	24%	42	24%	59	24%	45	30%

Beschäftigte aus Landesmitteln gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stel- len	Absichts- erklärungen zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
Summe Landes- mittel	105,36	15%	132	16%	44	25%	81	19%		

Beschäftigte aus Drittmitteln

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stel- len	Absichts- erklärungen zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
W3 Vertretung	2	0%	2	0%	0	0%	2	0%		
E15 Ü	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E15	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E14	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		
E13 Ü	1,09	0%	3	0%	2	0%	3	0%		
E13	74,8	17%	105	18%	78	19%	105	18%		
E12	0,5	0%	1	0%	1	0%	1	0%		
Angestellte mit Festbetrag	1	0%	1	0%	0	0%	1	0%		
Summe Drittmittel	79,39	16%	112	17%	81	19%	112	17%	nicht ab- sehbar	25%

Beschäftigte Fakultät gesamt

BVL-Gruppe	Status quo Personalstruktur								2013-2018 frei werden- de und neu zu beset- zende Stel- len	Absichts- erklärungen zur Beset- zung der frei werdenden Stellen mit Wissen- schaftlerinnen (in %)
	VZÄ		Köpfe							
	ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)	Teilzeit		Befristung			
					ge- samt	davon Frauen (in %)	ge- samt	davon Frauen (in %)		
Summe Fakultät	184,75	15%	244	16%	125	21%	193	18%		

Studium und Wissenschaft

	Köpfe		Absichtserklärungen zum angestrebten Frauenanteil in Studium und Wissenschaft bis 2018 (in %)
	gesamt	weiblich in %	
Studienanfänger/innen ⁴⁶	400	33%	36,00%
Studierende ⁴⁷	1355	32%	34,00%
Absolventinnen/Absolventen ⁴⁸	212	29%	34,00%
Promotionen ⁴⁹	34	29%	33,00%
Habilitationen ⁵⁰	22	9%	keine Vorgabe

Qualitativer Kommentar**Bestandsanalyse**

Vergleicht man den Frauenanteil unter den Absolventen und Absolventinnen in Mathematik aus den Jahren 2004–2008 und 2009–2012, so ist im Studiengang Staatsexamen eine Zunahme von 42% auf 55% und im auslaufenden Diplomstudiengang ein konstanter Anteil von 30% zu beobachten. Im ersten Jahrgang des Bachelorstudienganges gab es 2011 allerdings einen erfreulichen Anteil von 64% von Absolventinnen. 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 erfreulichen positiven Trend erkennen.

Das zentrale Problem war bisher der Übergang zur Promotion, wobei auch hier ein positiver Trend abgelesen werden kann. Bei den im Zeitraum 2004–2008 abgeschlossenen Promotionen lag der Frauenanteil bei etwa 20%, für den Zeitraum 2009–2010 beträgt dieser Anteil erfreuliche 31%, wobei die geringen Fallzahlen und starken Schwankungen noch keine verlässliche Trendvorhersage erlauben. Der Anteil der Frauen, die mit E13- bis E14-Stellen eingestellt sind, beträgt aktuell am Mathematischen Institut 23% (Landes- und Drittmittelstellen). Am Mathematischen Institut gibt es mittlerweile 3 Professorinnen, was einem Anteil von 18% der Professoren und Professorinnen entspricht. Diese Quote ist bundesweit nahezu führend, allerdings muss man auch hier bei der Interpretation von Statistiken mit kleinen Zahlen äußerst vorsichtig sein.

Vergleicht man den Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen im Studiengang Physik für die beiden Zeiträume 2004–2008 und 2009–2012, so hat dieser im Diplomstudiengang von 14% auf 16% zugenommen, wiederum mit einem deutlich höheren Anteil von 24% des ersten Bachelorjahrgangs mit Abschluss 2011. Im Lehramtsstudiengang ist eine Erhöhung von 28% auf 33% zu

⁴⁶ Bezogen auf das WS 2012/13⁴⁷ Bezogen auf das WS 2012/13⁴⁸ Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012⁴⁹ Bezogen auf das Prüfungsjahr 2012⁵⁰ Bezogen auf die Kalenderjahre 2008–2012

beobachten, wobei Prüfungen mit Physik als Nebenfach unbeachtet blieben. Unter den Promotionen nahm in den gleichen Vergleichszeiträumen der Frauenanteil von 7% auf 13% zu. 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 den Anteil mit dem 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 bis 15 Jahren zu werten. Insbesondere ist mit der Erhöhung der Anteile von Frauen in E13- bis E14-Positionen (derzeit 18%) und auf Professuren (derzeit 8%) ein positiver Trend zu erkennen.

Insgesamt hat die Fakultät die im vorhergehenden Gleichstellungsplan gesteckten Ziele weitgehend erreicht und zum Teil sogar übertroffen.

Zielvorgabe

Am Mathematischen Institut erreichen im Zeitraum 01.10.2013 bis 30.09.2018 im Professorenbereich (C2- bis C4- und W3-Professuren) vier Professoren die Altersgrenze. Durch eine vorgezogene Neuberufung könnte eventuell eine weitere Professur neu besetzt werden. Der Frauenanteil auf dieser Qualifikationsebene ist nach wie vor so niedrig, dass die Besetzung einer Professur in einem Spezialgebiet mit einer geeigneten Kandidatin schwierig sein kann. Dennoch ist der Anteil der Professorinnen am Freiburger Mathematischen Institut erfreulich hoch, auch ohne Zielvorgabe im vorhergehenden Fakultätsgleichstellungsplan. Da überhaupt nur wenige Stellen im fraglichen Zeitraum zu besetzen sind, so dass die statistischen Daten wenig zielführend sind, erscheint eine Zielvorgabe für den Frauenanteil nicht sinnvoll. Natürlich soll im Rahmen von Berufungsverfahren weiterhin die proaktive Suche nach Kandidatinnen als Mittel und Weg zu einer gezielten Erhöhung des Frauenanteils konsequent genutzt werden. Die Berufungen im Zeitraum 2009–2012 zeigen, dass dieses Verfahren erfolgreich ist.

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 2014–2018 einen Frauenanteil von 30% zu erreichen. Das entspricht in etwa dem augenblicklichen Frauenanteil unter den Absolventinnen und Absolventen im Diplom- und Bachelorstudiengang (nur sehr wenige Studierende des Staatsexamensstudiengangs schreiben ihre wissenschaftliche Arbeit in Mathematik, so dass nur eine vernachlässigbare Zahl von Studierenden dieses Studiengangs promovieren). Somit setzt sich das Mathematische Institut an der ersten signifikanten Schwundstufe ein sehr ehrgeiziges Ziel.

Am Physikalischen Institut erreichen im Zeitraum 01.10.2013 bis 30.09.2018 im Professorenbereich (C2- bis C4- und W3-Professuren) fünf Professoren die Altersgrenze. Durch den vorhandenen niedrigen Frauenanteil auf dieser Qualifikationsebene in der Physik fällt es oft 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 werdenden Stellen des „Mittelbaus“ wird das Physikalische Institut den Versuch unternehmen, am Ende der Laufzeit des Struktur- und Entwicklungsplans 2014–2018 einen Frauenanteil von 25% zu erreichen. Diese Erklärung beruht auf einer beabsichtigten realistischen Angleichung des Frauenanteils unter den Promovierenden 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 Studienanfängerinnen und Studienanfängern.
- Proaktive Suche nach qualifizierten Studentinnen für Hilfskraftstellen, auch durch finanziell attraktive Gestaltung der Tutorentätigkeit.
- Fakultätseigenes Mentoring, MeMPhys, Mitglied im Kompetenznetzwerk Studierendenmentoring.
- Monatlich stattfindender Frauenstammtisch oder Elternstammtisch.
- Beteiligung an den bereits mehrfach stattfindenden Science Days im Europapark Rust und an diversen Science Fairs.
- Erhöhung des Anteils der Promovendinnen durch persönliche Ansprache geeigneter Kandidatinnen auch aus den Staatsexamensstudiengängen. Das Graduiertenkolleg GRK 1821 „Cohomological methods in geometry“ hat sich dazu verpflichtet, mindestens 30% der Promotionsstellen mit Doktorandinnen zu besetzen; solange diese Quote nicht erreicht ist, bleibt mindestens eine Promotionsstelle unbesetzt.
- Etwa alle zwei Jahre veranstaltet das Graduiertenkolleg GRK 1821 „Cohomological methods in geometry“ eine Konferenz für fortgeschrittene Doktorandinnen und weibliche Post-Docs in frühen Phasen ihrer Karriere.
- 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 Bewerbungsverfahren.
- Einsatz von Teilen der (DFG-)Programmpauschale, des Dekanefonds für Gleichstellungsmaßnahmen oder von Hilfskraftmitteln zur Entlastung der Fakultätsvergleichstellungsbeauftragten. Dies geschieht in Abstimmung mit der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät.
- 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, z.B. auch Einrichtung eines Wickeltisches im Mathematischen Institut.
- Auf Antrag eine Befreiung von der Lehre für allein erziehende Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler.
- Auf Antrag Gewährung einer Lehrdeputatsermäßigung in Höhe von 4 SWS für die/den Fakultätsvergleichstellungsbeauftragte/n, wenn von ihr/ihm gewünscht, z.B. durch die Anrechnung auf Fakultätsvorstand oder Finanzierung durch Fakultätsmittel.