

Gleichstellungsplan 2020 des Fachbereich 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. Aufgrund ihres Engagements wurde die Universität Osnabrück bereits im Jahr 2011 in das Stadium 4 – und damit in das am weitesten fortgeschrittene Stadium – der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG eingruppiert. Hinzu kommt, dass sich die Universität Osnabrück nach bereits zweimaliger erfolgreicher Teilnahme am Professorinnenprogramm (I und II) nun auch für die dritte Förderperiode erfolgreich beworben hat und mit ihrem Gleichstellungszukunftskonzept zu den zehn von bundesweit 86 Hochschulen gehört, deren Konzept für die Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur als hervorragend bewertet wurde. Die Universität wurde mit dem Prädikat „Gleichstellung ausgezeichnet“ gewürdigt und kann im Rahmen des Professorinnenprogramms III die Förderung von insgesamt vier Erstberufungen von Frauen in Anspruch nehmen. Das verbindliche Gleichstellungskonzept basiert u.a. auf den Gleichstellungsplänen der neun Fachbereiche der Universität.

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 werden 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 2020 bis 31. Dezember 2021.

2. Die Gleichstellungsarbeit am Fachbereich

Der Fachbereich 6 ist für die Herstellung struktureller Chancengleichheit und die Erfüllung des staatlichen Gleichstellungsauftrages in seinem Bereich verantwortlich. Die Entscheidungsträger und Entscheidungsträgerinnen am Fachbereich arbeiten zur Umsetzung dieses Auftrages mit der/dem dezentralen Gleichstellungsbeauftragten als Sachverständiger/m 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 Honorarprofessor*innen) durch die jeweiligen Entscheidungsträger/Entscheidungsträgerinnen 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/der dezentrale Gleichstellungsbeauftragte wird durch das Konzept „Qualifizierung und Kompensation“ in ihrer/seiner 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 2014-2018 im Rahmen üblicher Schwankung und unter Berücksichtigung der kleinen Fallzahlen besonders auf den höheren Qualifikationsstufen (Promotion, Professuren) besser geworden. Auf die folgenden Punkte sei hingewiesen:

- Das Institut für Geoinformatik und Fernerkundung ist im Jahr 2016 in das Institut für Informatik integriert worden. Daher werden die Zahlen nur noch für die Jahre 2014 und 2015 ausgewiesen.
- Während der Fachbereich in seinen wissenschaftlichen Studiengängen die MINT-typische Unterrepräsentation von Frauen aufweist, zeigen die Lehramtsstudiengänge eine typische deutliche Mehrheit von Frauen. Das betrifft ganz wesentlich die Fallzahlen in der Mathematik: Die Mehrheit von Studentinnen (in den Jahren 2014-2018 zwischen 55 % und 56 %) und von Absolventinnen (in den Jahren 2014-2018 zwischen 60 % und 73 %) 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 überwiegend Studierenden wissenschaftlicher Studiengänge (alle Institute außer Mathematik¹) ist unter Berücksichtigung starker Streuungen durch jeweils geringe Fallzahlen der Prozentsatz von Studentinnen und Absolventinnen in dem Zeitraum von 2014 bis 2018 etwas gestiegen. So ist in der Lehreinheit Systemwissenschaften² der Frauenanteil unter den Studierenden von 35 % auf 46 % gestiegen und auch beim Institut für Informatik ist ein Anstieg des Frauenanteils unter den Studierenden von 14 % auf 19 % zu verzeichnen. Genauso ist der Anteil der Frauen im Mittelbau im gesamten Fachbereich in diesem Zeitraum von 33 % auf 34 % gering gestiegen.
- Der Frauenanteil bei den Hilfskräften ist im Zeitraum in allen Lehreinheiten gestiegen, was für die Studentinnen im Fachbereich vermutlich förderlich war.
- Im Jahr 2014 ist der Anteil der Professorinnen auf 28 % gestiegen und in den Folgejahren wurden mehreren Stellen mit Professorinnen besetzt, was den Professorinnenanteil in den Jahren 2016 – 2017 auf 33 % erhöhte. Durch den Weggang einer Professorin ist der Frauenanteil wieder auf 28 % im Jahr 2018 gesunken.

¹ Ab 01.01.2020 gibt es insgesamt zwei Institute am Fachbereich: Institut für Mathematik und Institut für Informatik. Teile des bisherigen IUSF sind nun im Institut für Mathematik integriert.

² Die Lehreinheit Angewandte Systemwissenschaften wurde zum 31.12.2019 aufgelöst. Die Studiengänge werden ab 01.01.2020 der Lehreinheit Mathematik zugeordnet.

4. Zielvorgaben und deren Umsetzung

Das Dekanat und die/der 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 zweijährigen Turnus berichtet (Gleichstellungsbericht). Der Gleichstellungsbericht wird schriftlich und mündlich im Fachbereichsrat durch die Dekanin/den Dekan und unter Beteiligung der/des dezentralen Gleichstellungsbeauftragten vorgestellt und verabschiedet. Das Dekanat berichtet unter Mitwirkung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten dem Fachbereichsrat einmal im Jahr 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 auch bei dem wissenschaftlichen Personal der Frauenanteil unter 50 % liegt, zielen die Maßnahmen des Gleichstellungsplans auf eine Anhebung des Anteils der Frauen in beiden Bereichen.

2.) eine Vereinbarkeit von Studium bzw. berufliche Tätigkeit und Familienarbeit für Frauen und Männer 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 geweckt werden soll und speziell mehr Mädchen von diesen Fächern „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, Zukunftstag, Herbstakademie). Darüber hinaus wurden wiederholt Veranstaltungen speziell zum Fächerangebot des Fachbereiches für Schülerinnen und Schüler (Tag der Mathematik, Schnuppertag Informatik) und Projekte und Workshops in den Schulen vor Ort durchgeführt, die zum Teil erheblichen Zulauf und erhebliches Medieninteresse erregten.
- Der Fachbereich ist überzeugt, dass diese Maßnahmen dazu 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.

- Die Teilnahme von Studentinnen und Studenten am Mentoringprogramm der Universität Osnabrück wird vom Fachbereich unterstützt und gefördert.

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 eingeführt hat. Das ZePrOs bietet zudem eine Informationsveranstaltung zu Promotionsmöglichkeiten an und berücksichtigt dabei Fragen der Vereinbarkeit von Promotion und Familie.
- Der Fachbereich ermutigt die Doktorandinnen, die promovierten Wissenschaftlerinnen und die Juniorprofessorinnen, sich an den Mentoringprogrammen des Gleichstellungsbüros und des ZePrOs zu beteiligen.
- Die Teilnahme von Professorinnen am Mentoringprogramm wird vom Fachbereich unterstützt und gefördert.
- 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.
- Ausschreibungen sollen zusätzlich gezielt in Portalen für Wissenschaftlerinnen platziert werden.
- 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 ermöglicht flexible Arbeitszeiten.
- Der Fachbereich ermöglicht die Flexibilisierung der Studienorganisation.
- Der Fachbereich berücksichtigt familiäre Betreuungsverpflichtungen bei der Erstellung der Lehrpläne.

d. Maßnahmen für die MTV-Beschäftigten

- Der Fachbereich unterstützt die Teilnahme der Beschäftigten an dem Fortbildungsprogramm der Universität.
- Der Fachbereich überprüft, dass die Eingruppierung der Beschäftigten der tatsächlichen fachlichen Arbeit entspricht.
- Der Fachbereich unterstützt aktiv die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Suche nach Krippen- und Kindergartenplätzen.
- Der Fachbereich ermöglicht im Rahmen der geltenden Gleitzeitregelung flexible Arbeitszeiten und Telearbeitsplätze.
- Der Fachbereich berücksichtigt familiäre Betreuungsverpflichtungen bei der Gestaltung der Arbeitszeiten.
- Der Fachbereich unterstützt die Beschäftigten, die Elternzeit oder Pflegezeit beantragen.

5. Beschlussdatum und Inkrafttreten

Der Gleichstellungsplan des Fachbereichs Mathematik/Informatik wurde auf der 287. Sitzung des Fachbereichsrats am 12.02.2020 beschlossen und tritt zum 01.01.2020 in Kraft.

Anhang: Zahlenmaterial

Frauenanteil über den Fachbereich insgesamt und seine Institute, über die Stufen der wissenschaftlichen Qualifikation. Zahlen für die Jahre 2014-2018. Quelle: ZBW.

Fachbereich insgesamt	2014	2015	2016	2017	2018
Studentinnen	38,43 %	37,09 %	38,75 %	39,02 %	39,07 %
Absolventinnen	39,80 %	48,74 %	41,90 %	41,80 %	43,88 %
Hilfskräfte	38,36 %	42,73 %	33,88 %	41,30 %	42,45 %
Promotionen	23,08 %	33,33 %	27,78 %	0,00 %	33,33 %
Mittelbau	33,33 %	28,38 %	32,26 %	32,94 %	34,31 %
Professorinnen	28,57 %	28,57 %	33,33 %	33,33 %	27,59 %
MTV	70,59 %	72,22 %	70,00 %	76,19 %	80,00 %
Systemwissenschaften	2014	2015	2016	2017	2018
Studentinnen	35,16 %	36,25 %	41,70 %	46,48 %	46,27 %
Absolventinnen	40,91 %	18,75 %	17,65 %	40,00 %	45,00 %
Hilfskräfte	33,33 %	40,00 %	61,54 %	61,90 %	50,00 %
Promotionen	75,00 %	50,00 %	40,00 %	0,00 %	25,00 %
Mittelbau	38,10 %	22,73 %	31,58 %	40,00 %	41,46 %
Professorinnen	57,14 %	57,14 %	57,14 %	50,00 %	42,86 %
MTV	66,67 %	71,43 %	77,78 %	80,00 %	75,00 %
Geoinformatik	2014	2015	2016	2017	2018
Studentinnen	25,00 %	25,56 %			
Absolventinnen	22,22 %	16,67 %			
Hilfskräfte	20,00 %	0,00 %			
Promotionen	33,33 %	66,67 %			
Mittelbau	30,00 %	25,00 %			
Professorinnen	0,00 %	0,00 %			
MTV	50,00 %	66,67 %			
Informatik	2014	2015	2016	2017	2018
Studentinnen	14,09 %	13,71 %	18,32 %	18,80 %	18,81 %
Absolventinnen	2,78 %	24,14 %	15,22 %	14,52 %	22,64 %
Hilfskräfte	11,42 %	28,57 %	20,31 %	25,00 %	22,06 %
Promotionen	0,00 %	0,00 %	14,29 %	0,00 %	66,67 %
Mittelbau	15,79 %	14,29 %	20,00 %	17,39 %	23,08 %
Professorinnen	28,57 %	25,00 %	33,33 %	33,33 %	20,00 %
MTV	66,67 %	60,00 %	66,67 %	62,50 %	77,78 %
Mathematik	2014	2015	2016	2017	2018
Studentinnen	56,67 %	55,53 %	56,47 %	56,57 %	56,77 %
Absolventinnen	60,75 %	66,91 %	65,87 %	68,53 %	73,05 %
Hilfskräfte	39,21 %	60,00 %	45,45 %	55,10 %	65,30 %
Promotionen	0,00 %	42,86 %	33,33 %	0,00 %	50,00 %
Mittelbau	44,00 %	47,83 %	48,00 %	36,36 %	40,91 %
Professorinnen	9,09 %	18,18 %	12,50 %	25,00 %	25,00 %
MTV	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %