

Zielvereinbarung „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ des Fachbereichs Physik, Mathematik und Informatik mit der Hochschulleitung

Präambel

Die Erhöhung des Frauenanteils unter den Studierenden und den wissenschaftlich Beschäftigten ist dem Fachbereich Physik, Mathematik und Informatik ein wichtiges Anliegen. Erschwerend bei diesen Bemühungen ist allerdings, dass die am Fachbereich vertretenen Fächer Informatik, Mathematik, Meteorologie und Physik schon bei Schülerinnen auf ein stark unterdurchschnittliches Interesse stoßen, wobei es jedoch fachspezifische Unterschiede gibt. Der Frauenanteil unter den Studierenden im Fachbereich 08 ist folglich mit 31,3 % der niedrigste der gesamten Universität (WS 2008/09, A-Fach, Quelle: Data Warehouse), während der Frauenanteil unter den Studierenden der Universität Mainz insgesamt bei 57,6 % liegt. Die Fachbereiche an zweit- bzw. drittletzter Stelle beim Frauenanteil haben mit 48 bis 49 % bereits ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis.

Auf Grund des niedrigen Frauenanteils unter den Studierenden ist es für den Fachbereich 08 – trotz Anwendung des Kaskadenmodells – besonders schwer, den Frauenanteil auf anderen Stufen der wissenschaftlichen Karriereleiter signifikant zu erhöhen. Es liegt auf der Hand, dass sich Frauen eher zu einer wissenschaftlichen Karriere in ihrem Fach entschließen und diesen Weg auch konsequent gehen, wenn sie sich nicht schon im Studium als Minderheit unter Männern wahrnehmen. Auf Grund dieser besonderen Situation ist der Fachbereich intensiv darum bemüht, den Frauenanteil unter den Studierenden zu erhöhen, z. B. durch Unterstützung des Ada-Lovelace-Projektes und andere Schülerprogramme. Änderungen vollziehen sich hier – wie auch bundesweit – jedoch nur sehr langsam¹.

Darstellung der Ist-Verhältnisse im Fachbereich in Bezug auf das Geschlecht

Studierende (1. Fachsemester)

Der Frauenanteil bei den Studierenden des 1. Fachsemesters (A-C-Fach) liegt derzeit bei 39 % (Mittel der 5 Jahre / 10 Semester vom SS 2004 bis zum WS 2008/09). Bei den Studierenden, die keinen Lehramtsstudiengang gewählt haben, liegt er bei 35 %.

Wintersemester	SS04	WS04/05	SS05	WS05/06	SS06	WS06/07	SS07	WS07/08	SS08	WS08/09
Studierende 1. FS	530	822	445	559	342	440	363	629	379	436
davon Frauen	202	319	154	233	115	166	131	268	166	192
Frauen [%]	38,1	38,8	34,6	41,7	33,6	37,7	36,1	42,6	43,8	44,0

Er ist bei den Fächern des Fachbereichs sehr unterschiedlich:

	alle Studierenden	nur Lehramt	außer Lehramt
Informatik	30,4 %	52,0 %	29,8 %
Mathematik	49,2 %	56,3 %	43,4 %
Meteorologie	45,0 %	kein Lehramt	kein Lehramt
Physik	27,6 %	34,2 %	25,5 %

¹ Deutschlandweit befanden sich 2004 4 % der Oberstufenschülerinnen (25 % der Oberstufenschüler) in einem Leistungskurs Physik sowie 25 % der Oberstufenschülerinnen (47% der Oberstufenschüler) in einem Leistungskurs Mathematik (Frauen im Studium, BMBF 2005, Quelle: http://www.bmbf.de/pub/frauen_im_studium_1983-2004.pdf)

Studierende (insgesamt)

Der Frauenanteil bei allen Studierenden (A-C-Fach) liegt derzeit bei 33 % (Mittel der 5 Jahre / 10 Semester vom SS 2004 bis zum WS 2008/09). Bei den Studierenden, die keinen Lehramtsstudiengang gewählt haben, liegt er bei 28 %. Während des Studiums reduziert sich somit der Frauenanteil, was sich auch belegen lässt, wenn man den Frauenanteil einer Kohorte über mehrere Semester verfolgt.

Wintersemester	SS04	WS04/05	SS05	WS05/06	SS06	WS06/07	SS07	WS07/08	SS08	WS08/09
Studierende	2553	2797	2865	2961	2932	2895	2915	3113	3141	3030
davon Frauen	819	922	933	982	951	942	924	1028	1047	1014
Frauen [%]	32,1	33,0	32,6	33,2	32,4	32,5	31,7	33,0	33,3	33,5

Er ist bei den Fächern des Fachbereichs sehr unterschiedlich:

	alle Studierenden	nur Lehramt	außer Lehramt
Informatik	24,6 %	47,4 %	24,1 %
Mathematik	42,7 %	53,8 %	34,4 %
Meteorologie	40,4 %	kein Lehramt	kein Lehramt
Physik	21,1 %	25,9 %	20,0 %

Studienabschlüsse

Im Fachbereich hat es in den 10 Jahren von 1998 bis 2007 insgesamt 884 Studienabschlüsse gegeben, darunter 222 von Frauen (siehe Tabelle). Im Mittel der 10 Jahre lag der Frauenanteil bei 25 %, innerhalb der letzten 5 Jahre lag er bei 29 %. Bei den Studierenden, die keinen Lehramtsstudiengang gewählt haben, liegt er bei 24 % (SS 2004 bis WS 2007/08).

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Gesamt	110	96	103	87	83	62	85	82	71	105
davon Frauen	22	15	22	19	26	19	32	19	15	33
Frauen [%]	20,0	15,6	21,4	21,8	31,3	30,6	37,6	23,2	21,1	31,4

Promovierende

Zum Stichtag 01.09.2009 sind am Fachbereich 264 Doktorandinnen und Doktoranden registriert, darunter 62 Frauen, was einem Anteil von 24 % entspricht.

Promotionen

Im Fachbereich hat es in den 10 Jahren von 1999 bis 2008 insgesamt 412 Promotionen gegeben, darunter 60 von Frauen (siehe Tabelle). Im Mittel der 10 Jahre lag der Frauenanteil bei 15 %, innerhalb der letzten 5 Jahre lag er bei 16 %.

Jahr	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamt	41	57	43	46	33	47	48	28	38	31
davon Frauen	4	8	7	7	3	4	11	3	8	5
Frauen [%]	9,8	14,0	16,3	15,2	9,1	8,5	22,9	10,7	21,1	16,1

Habilitierende

Zum Stichtag 01.09.2009 sind am Fachbereich 15 Habilitierende registriert, die sich innerhalb der letzten 10 Jahre zur Habilitation vorangemeldet haben. Unter diesen ist eine Frau, was einem Anteil von rund 7 % entspricht.

Habilitationen

Im Fachbereich hat es in den 10 Jahren von 1999 bis 2008 insgesamt 29 Habilitationsverfahren gegeben, darunter 3 von Frauen. Die jährliche Anzahl schwankt sehr stark von 0 bis 7 Verfahren (siehe Tabelle), noch stärker gilt dies für den Frauenanteil, da alle Habilitationsverfahren von Frauen in einem Jahr stattgefunden haben. Im Mittel der 10 Jahre lag der Frauenanteil bei 10 %, innerhalb der letzten 5 Jahre lag er bei 23 % bei einer sehr großen Fehlermarge.

Jahr	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Gesamt	3	4	7	0	2	1	1	2	7	2
Frauen									3	

Juniorprofessuren

Zum Stichtag 01.09.2009 sind am Fachbereich 3 Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren beschäftigt, davon eine Frau, was einem Anteil von 33 % entspricht. Hinzu kommt eine Juniorprofessorin, die für 2 Semester eine Professur vertritt. Unter Berücksichtigung dieser liegt der Frauenanteil bei 50 %.

Professuren W2/C3

Zum Stichtag 01.09.2009 sind am Fachbereich 22 W2/C3-Professoren beschäftigt, darunter keine Frau, was einem Frauenanteil von 0 % entspricht.

Professuren W3/C4

Zum Stichtag 01.09.2009 sind am Fachbereich 23 W3/C4-Professoren und eine W3-Professorin beschäftigt, was einem Frauenanteil von 4 % entspricht.

Akademische Dauerstellen

Zum Stichtag 1. Juli 2009 verfügt der Fachbereich über ca. 40 besetzte akademische bzw. technische Dauerstellen (EG 13 und höher, A 13 und höher), von denen 2,5 mit Frauen besetzt sind. Das entspricht einer Frauenquote von 6 %. *(Anmerkung: Bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern insgesamt lag der Frauenanteil im Jahre 2008 bei 19 %, was sich beim Frauenanteil zwischen dem der Promovierenden und dem der Promotionen einordnet. Da die überwiegende Mehrheit der hier Beschäftigten Doktorandinnen und Doktoranden sind, erfolgt für die allgemeine Kategorie der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter keine gesonderte Betrachtung.)*

Technikerstellen

Von den zum Stichtag 1. Juli 2009 besetzten 21 Technikerstellen (EG 10 bis EG 12), die zumeist Dauerstellen sind, sind 2,5 mit Frauen besetzt, das entspricht einem Anteil von 12 %.

Abbrecherquoten und Resümee

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass die Vorgaben des Kaskadenmodells (soweit eine statistisch relevante Aussage bei den geringen Fallzahlen überhaupt möglich ist) für die Abfolge promotionsrelevante Studienabschlüsse – Promotionen – Habilitationen – Juniorprofessuren erfüllt sind, ein großes Problem aber bei W2/C3- und W3/C4-Stellen sowie akademischen Dauerstellen besteht. Während der Anteil der Studienanfängerinnen im bundesdeutschen Durchschnitt liegt (Mathematik/Naturwissenschaften 2007: 39,5 %) und die Möglichkeiten des Fachbereichs zu dessen Erhöhung sehr eingeschränkt sind, sehen wir die höheren Abbrecher- bzw. Studienwechsler-Quoten bei weiblichen Studie-

renden als problematisch an. Zur näherungsweisen Abschätzung der Studienabbruchquote wurde daher eine Kohorte Studierender der wichtigsten Studiengänge des Fachbereichs aus dem Zeitraum SS 1998 bis WS 2001/02 über 5 Jahre bis zum WS 2002/03 bis SS 2006 verfolgt. Dabei wurde von der vereinfachenden Annahme ausgegangen, dass alle z. B. im SS 1998 im ersten Fachsemester eingeschriebenen Studierenden kontinuierlich weiterstudieren, so dass diese im WS 2001/02 alle im 10. Fachsemester sind. Die Differenz zum SS 1998 (= 100 %) wird dabei als Abbrecherquote gewertet. Die Ergebnisse zeigt Abb. 1 (Zahl der Weiterstudierenden). Diese zeigt, dass die Zahl der Weiterstudierenden fachspezifisch schwankt, besonders niedrig ist sie beim Diplomstudiengang Meteorologie und beim Lehramt an Gymnasien im Fach Physik, wo nach 10 Semestern nicht viel mehr als 1/3 der ursprünglich Immatrikulierten noch eingeschrieben sind. Bei den anderen Fächern liegen die Werte dicht beieinander, aber auch hier sind im 10. Fachsemester deutlich weniger als 50 % noch immatrikuliert.

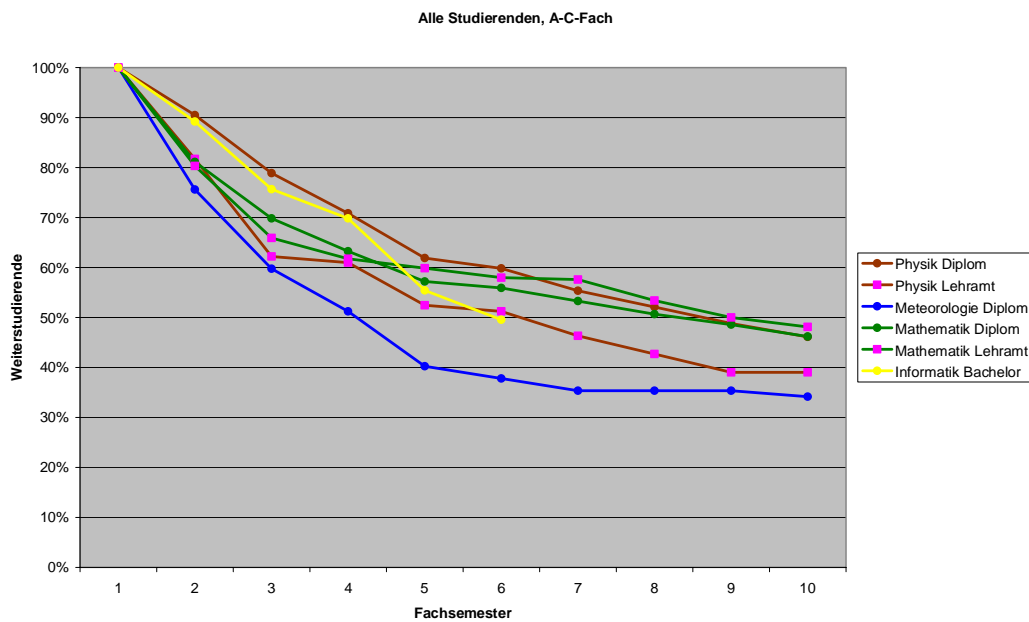


Abb. 1: Zahl der Weiterstudierenden

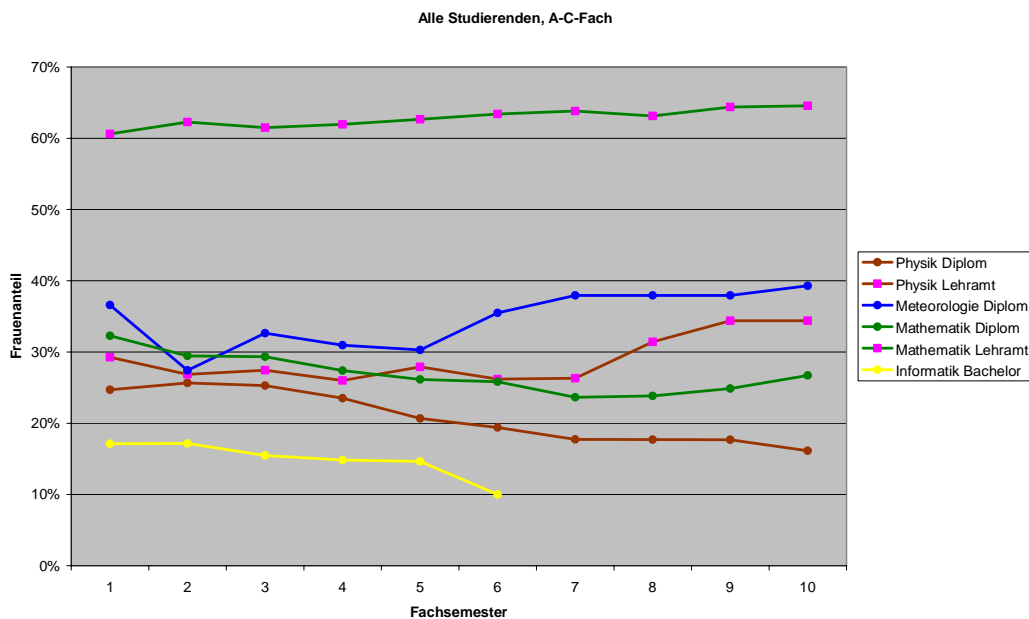


Abb. 2: Frauenanteil bei den Weiterstudierenden

Etwas differenzierter gestaltet sich der Frauenanteil bei den Weiterstudierenden. Während dieser bei den Lehramtsfächern und beim Diplomstudiengang Meteorologie steigt, geht er bei den Diplomstudiengängen wie auch beim Bachelor zurück, insbesondere beim Diplomstudiengang Physik.

Eine ähnliche Beobachtung bei den Promotionen (der Frauenanteil bei den Promovierenden ist größer als der bei den Promotionsstellen) sollte nicht überbewertet werden, dies könnte mit einem derzeit steigenden Frauenanteil bei den Promovierenden zusammenhängen. So wurden von 2005 bis 2007 119 Doktoranden und 39 Doktorandinnen zugelassen (Frauenquote 24,7 %), von diesen haben bis einschließlich 2010 70 Männer und 21 Frauen ihr Promotionsgesuch eingereicht (Frauenquote 23,1 %).

Analyse der Möglichkeiten für Veränderungen im Fachbereich

Planmäßig frei werdende Stellen (Ausscheiden aus Altersgründen, Auslaufen von Verträgen etc.)

Mit Stand 01.09.2009 stellen sich die Berufungsverfahren für alle bis 2013 zu besetzenden Stellen wie folgt dar:

Bei folgenden laufenden Berufungsverfahren wurden Listen ohne Platzierung einer Frau verabschiedet. Die Verfahren sind aber noch nicht abgeschlossen, da entweder der Ruf noch nicht erteilt, dieser noch nicht angenommen wurde oder der Dienst noch nicht angetreten worden ist. Hier gibt es unmittelbar keine Optionen mehr, eine Frau für die Stelle zu gewinnen.

- JP (mit Tenure) Numerische Mathematik
- JP (mit Tenure) Stochastik
- JP Theoretische Physik/Gittereichtheorie
- W2 Arithmetische Geometrie
- W2 Praktische Informatik
- W3 Experimentelle Physik der Kondensierten Materie, Nf. Adrian
- W3 Experimentelle Quantenoptik/Atomphysik, Nf. Bloch

Bei folgenden – ebenfalls noch laufenden – Berufungsverfahren wurden Listen mit Platzierung einer Frau verabschiedet:

- W3 JP für Reine Mathematik (Platz 3)
- W3 Numerische Mathematik, Nf. Jünger (Platz 1)
- W3 Experimentelle Kern- und Hadronenphysik, Nf. von Harrach (Platz 1)

Der Ruf auf die W3-Professur für Numerische Mathematik wurde von Frau Lukáčová kürzlich angenommen. Bei den anderen beiden Professuren laufen noch Berufungsverhandlungen. Die Chancen, hier eine weitere Frau zu gewinnen, sind recht gut.

Bei den nachfolgend genannten laufenden Berufungsverfahren wurde noch keine Berufungsliste erstellt. Es erscheint realistisch, hier bis zu zwei Frauen zu berufen.

- JP Computational Materials Science
- JP Hadronen- bzw. Teilchenphysik
- JP Theoretische Elementarteilchenphysik, Nf. Weinzierl
- W2 Analysis, Nf. Schleinkofer
- W2 Experimentelle Kern- und Hadronenphysik, Nf. Arends
- W2 Experimentelle Physik, Nf. Sander
- W2 Experimentelle/Beobachtende Meteorologie, Nf. Wendisch
- W2 Fachdidaktik der Mathematik
- W2 Theoretische Meteorologie/Atmosphärenphysik

- W3 Informationssysteme
- W3 Parallele und Verteilte Architekturen

Folgende Verfahren haben noch nicht begonnen und sind die einzigen noch nicht eingeleiteten Berufungsverfahren, die bis einschließlich 2014 anstehen:

- W2 Theorie der Kondensierten Materie, Nf. Schilling (frei ab Oktober 2011)
- W2 Nf. Brockmann (frei ab Oktober 2011)

Einschätzung der zu erwartenden Wegberufungen und Stellenwechsel

Seit Gründung des FB 08 im Jahre 2005 haben diverse Professoren externe Rufe erhalten, allerdings haben nur 4 davon diesen Ruf angenommen (Bloch, Jüngel, Wendisch, Wernli). Daher kann man davon ausgehen, dass pro Jahr eine Professur unplanmäßig frei wird, so dass bis 2013 drei bis vier zusätzliche Berufungsverfahren für W2- bzw. W3-Professuren zu erwarten sind. (Dass im selben Zeitraum 2 Professoren (Lautemann, Uthmann) verstorben sind, bleibt dabei unberücksichtigt.)

Bei den Juniorprofessuren zeigt die Erfahrung, dass diese nach 4 bis 5 Jahren einen Ruf auf eine permanente Professur erhalten. Allerdings schwankt die Zahl der Juniorprofessuren im Fachbereich sehr stark – abhängig von Fördermaßnahmen und strukturellen Entscheidungen auf Arbeitsgruppenebene, hinzu kommt, dass einige als Tenure-Track-Besetzung von W2-Professuren gedacht sind. Daher wird eine Vielzahl der derzeit in Besetzung befindlichen Juniorprofessuren bei Weggang des Stelleninhabers /der Stelleninhaberin nicht erneut besetzt werden. Deshalb kann bis 2013 höchstens mit zwei Besetzungsverfahren bei Juniorprofessuren gerechnet werden (Nf. Blümer – falls als Juniorprofessur erneut geplant, vorzeitiges Freiwerden der Stellen für die Nf. Weinzierl oder die JP Reine Mathematik).

Von 2009 bis 2013 werden 4 akademische Dauerstellen aus Altersgründen frei (Bonn, Heinz, Panhans, Schütz), von denen allerdings nur 2 wieder als Dauerstelle besetzt werden sollen. Ansonsten sind hier Stellenwechsel eher selten, sie erfolgen in der Regel nur, wenn ein externer Ruf ergeht. Seit 2005 ist dies in 3 Fällen am Fachbereich vorgekommen. Es besteht daher die Möglichkeit, dass alle 1 bis 2 Jahre eine zusätzliche Dauerstelle frei wird, so dass bis 2013 wahrscheinlich vier akademische Dauerstellen besetzt werden können.

Bei den Technikerstellen werden zwei Stellen frei bis 2013, mit zusätzlich freiwerdenden Stellen ist nicht zu rechnen. Eine Erhöhung des Frauenanteils ist hier extrem unwahrscheinlich, zumal eine freiwerdende Stelle von einer Frau besetzt ist.

Geschlechterverteilung bei den Bewerbungen

Seit Gründung des FB 08 im Jahre 2005 wurden vom FBR 33 Berufungslisten bei 32 Berufungsverfahren verabschiedet. Die Geschlechterverteilung bei den Bewerbern sah dabei wie folgt aus:

- Juniorprofessuren (9 Verfahren): 80 männlich, 21 weiblich (20,8 % Bewerberinnen)
- W2-Professuren (9 Verfahren): 74 männlich, 7 weiblich (8,6 % Bewerberinnen)
- W3-Professuren (14 Verfahren): 426 männlich, 39 weiblich (8,4 % Bewerberinnen)

Unberücksichtigt bei den Zahlen bleibt hierbei ein Berufungsverfahren in der Informatik, bei dem gleichzeitig 4 Professuren (2 W3, 2 W2) ausgeschrieben waren. Unter diesen 155 Bewerbungen waren 11 von Frauen (7,1 %). Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber schwankt dabei je nach Fach und

Fachgebiet extrem stark². Bei der Ausschreibung einer W3-Professur ist es durch Hinweis auf das Professorinnenprogramm gelungen, bei insgesamt 16 Bewerbungen einen Frauenanteil von über 30 % zu erreichen. Fasst man alle Bewerbungen zusammen, erhält man einen Frauenanteil von 10 %.

Bei den zu einem Vorstellungsvortrag eingeladenen Personen erhält man folgendes Bild:

- Juniorprofessuren (9 Verfahren): 33 männlich, 10 weiblich (23,3 % Frauenanteil)
- W2-Professuren (9 Verfahren): 26 männlich, 3 weiblich (10,3 % Frauenanteil)
- W3-Professuren (14 Verfahren): 92 männlich, 11 weiblich (10,7 % Frauenanteil)

Unberücksichtigt bei den eingeladenen Personen bleibt auch hierbei das Berufungsverfahren in der Informatik. Unter den 23 zu einem Vorstellungsvortrag eingeladenen Personen waren 3 Frauen (13,0 %). Fasst man alle Bewerbungen zusammen, erhält man einen Frauenanteil bei den eingeladenen Personen von 14 %, was bedeutet, dass der Frauenanteil hier 1,4-mal so hoch ist wie bei den Bewerbungen.

Ziele

Der Fachbereich hat das Ziel, unter weitgehender Berücksichtigung des Kaskadenmodells den Frauenanteil bei den oben genannten Ebenen zum Stichtag 1. Januar 2013 wie folgt zu erhöhen:

	Aktueller Stand	Ziel 2013
Studierende 1. FS	39,4 %	≥ 40 %
Studierende insgesamt	32,7 %	≥ 35 %
Studienabschlüsse	29,1 %	≥ 30 %
<i>davon promotionsrelevant</i>	24,2 %	≥ 25 %
Promovierende	23,5 %	≥ 25 %
Promotionen	16,1 %	≥ 20 %
Habilitierende	6,7 %	10 % ± 5 %
Habilitationen	23,1 %	10 % ± 5 %
Juniorprofessuren	33,3 %	25 % ± 10 %
Professuren W2/C3	0,0 %	10 % ± 5 %
Professuren W3/C4	4,2 %	12 %
Akademische Dauerstellen	6,2 %	10 % ± 5 %
Technikerstellen	11,9 %	10 % ± 5 %

Obwohl die Unterschiede beim Frauenanteil bei den aufgeführten Ebenen zwischen den Fächern des Fachbereiches sehr hoch sind, gelten die Zielvorgaben für alle Ebenen fachbereichsweit. Sie weichen teilweise vom Kaskadenmodell ab. Dies hat folgende Gründe:

- Die Zahl der Promovierenden/Promotionen kann nicht auf der Basis der Frauenquote bei den Abschlüssen vorgegeben werden, da ein Großteil der Abschlüsse Staatsexamensabschlüsse bzw. Abschlüsse im Bachelor/Master of Education sind. Diese Studiengänge werden überdurchschnittlich oft von Frauen gewählt (46,4 % bei allen Studierenden, 50,5 % bei den Studierenden des 1. FS). Da der Abschluss nicht als Einstieg in ein Promotionsvorhaben bzw. eine

² Der Trend, dass sich unterproportional wenige Frauen in naturwissenschaftlichen Fächern und der Mathematik bewerben, ist international zu beobachten, siehe z.B. die kürzlich erschienene Studie der National Academies „Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering, and Mathematics Faculty“ (http://www.nap.edu/catalog.php?record_id=12062)

wissenschaftliche Karriere gedacht ist (obwohl dies zuweilen vorkommt), ist die Zielvorgabe hier geringer.

- Die Zahl bei den Habilitationen bleibt hinter der aktuellen Zahl zurück und korrespondiert mit der aktuellen Zahl der Habilitierenden. Dies liegt daran, dass es sich hier auf Grund der geringen Fallzahlen zu einem großen Teil um zufällige Ereignisse handelt. Innerhalb der letzten 10 Jahre gab es z. B. nur ein Jahr, in dem Frauen habilitiert haben.
- Ähnliches gilt für die Zahl der Juniorprofessuren. Auf Grund der derzeitigen Situation (eine Vielzahl von nur befristet vorhandenen Juniorprofessuren wird derzeit besetzt, von den 6 derzeit laufenden Verfahren sind potentiell nur noch 3 mit einer Frau besetzbar) wird hier eine niedrigere Zielvorgabe gegenüber dem derzeitigen Stand gewählt. Sie ist allerdings deutlich höher als bei den Habilitationen, da Frauen eher die Stelle einer Juniorprofessur antreten als habilitieren (2004: Frauenanteil bei Juniorprofessuren über alle Fächer 31 %, bei Habilitationen 23 %).
- Die Zielvorgaben bei allen 3 Kategorien von Professuren orientieren sich am Frauenanteil bei den Bewerbungen und sind etwas höher als dieser.

Bei einigen Kategorien wurde ein Fehlerbereich angegeben, da das Erreichen der Ziele bei sehr kleinen Fallzahlen sehr stark von individuellen Einzelentscheidungen abhängt, auf die der Fachbereich keinen Einfluss hat.

Maßnahmen zur Erreichung der Ziele

Einen wesentlichen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils auf allen Ebenen sieht der Fachbereich in der verstärkten Berufung von Professorinnen, da diese eine Vorbildfunktion für die anderen Ebenen haben. Auch beabsichtigt der Fachbereich eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem Projekt des Frauenbüros „Studentinnen planen KARRIERE“, bei dem nicht nur übergreifende, sondern auch fachspezifische Veranstaltungen/Expertinnengespräche und Exkursionen zum Berufseinstieg angeboten werden, u. a. auch zum Thema „Entscheidung für/gegen eine Promotion. Dabei strebt der Fachbereich an, das Berufsfeld insgesamt zu verändern. Der Fachbereich möchte eine aktive Politik zur Erhöhung der Zahl der weiblichen Studieninteressierten, Studentinnen und Absolventinnen sowie zur Gewinnung von Frauen auf Wissenschaftsstellen betreiben. Leitmotiv ist dabei, den Frauen zu verdeutlichen: „Ihr seid hier erwünscht, und wir bieten Euch eine Perspektive!“

Für die einzelnen Ebenen sind die nachfolgenden Maßnahmen geplant. Die künftigen Maßnahmen sollen dabei alle bis zum 31. Dezember 2011 umgesetzt werden, so dass diese während des Jahres 2012 im Regelbetrieb laufen können.

Studierende 1. FS

Der Frauenanteil bei den Studienanfängern aller Fächer soll wie folgt gesteigert werden:

Fortsetzung bisheriger Maßnahmen:

- Steigerung des Interesses an den Fächern Mathematik und Physik durch Veranstaltungen an Schulen und der Universität in der Mittelstufe (NatLab, PC-Labor usw.) und Oberstufe (Physik am Samstagmorgen, computer@campus usw.) zur Gewinnung talentierter Schülerinnen
- dedizierte Veranstaltungen für Schülerinnen:
 - Weiterführung unserer aktiven Beteiligung am Ada-Lovelace-Programm (dauerhafte Finanzierung durch den Fachbereich in Höhe von 5.000 € jährlich)
 - Durchführung von Schülertagen, wobei auf die Vorbildfunktion von Mitarbeiterinnen geachtet wird
 - Regelmäßige jährliche Beteiligung an Veranstaltungen wie dem Girls' Day

- Werbung für ein Physikstudium in den Mathematik-Leistungskursen

Hierbei muss allerdings kritisch angemerkt werden, dass einige punktuelle Maßnahmen, wie z. B. der Girls' Day, einen sehr hohen Aufwand verursachen, ohne nennenswert zum Erreichen der Ziele beizutragen.

Künftige Maßnahmen:

- gezieltes Eingehen auf Interessentinnen bei Veranstaltungen zur Berufsinformation
- Prämierung von besonders gelungenen und durch Schulen vorgeschlagenen Facharbeiten von Schülerinnen, z.B. durch Zahlung der Mitgliedschaft in Fachgesellschaften
- Schaffung eines Internet-Forums für mathematisch/naturwissenschaftlich interessierte Schülerinnen, in dem, z. B. einmal im Monat oder öfter eine Tüftelaufgabe gestellt wird und das als Kontaktbörse für Gleichgesinnte dient, so dass diese sich austauschen können (als besonders an Mathematik, Physik oder Informatik interessierte Frau ist man in der Schule oft etwas „einsam“), eine entsprechende an unserem Fachbereich betriebene Webseite würde automatisch auf den Standort Mainz aufmerksam machen. Da derzeit nicht abzuschätzen ist ob ein solches Angebot dem Aufwand entsprechend hinreichend angenommen wird, soll zunächst ein Pilotprojekt initiiert werden. Dazu sollen Hiwis bevorzugt aus unteren Semestern eingestellt werden, die die Seite konzipieren und am Laufen halten

Studierende insgesamt, Studienabschlüsse (Verringerung von Studienwechsel- und Abbrecherquoten)

Die Studienwechsel- bzw. Abbrecherquote weiblicher Studierender ist im Vergleich zu den männlichen Kommilitonen zu hoch und sollte im Interesse der Steigerung des Frauenanteils am Fachbereich verringert werden. Die folgenden Maßnahmen sollen dazu dienen:

Fortsetzung bisheriger Maßnahmen:

- Fortführung des Mentorinnen-Programms für Studienanfängerinnen (mit FB 09 organisiert durch das Ada-Lovelace-Projekt) und Verfestigung des Programms
Das Programm wird vom Fachbereich im vom Ada-Lovelace-Projekt für sinnvoll erachteten Umfang mit den benötigten finanziellen Mitteln dauerhaft unterstützt. Im Jahr 2010 betragen diese Kosten ca. 3.000 €.

Künftige Maßnahmen:

- Einrichtung eines Betreuungsprogramms für Studentinnen
Das Programm erstreckt sich über 6 Semester pro Studentin (also über das gesamte Bachelorstudium). Als Mentorinnen sollen Professorinnen gewonnen werden und nur in Ausnahmefällen wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Dabei werden mehrere Individualtermine pro Semester individuell und bilateral vereinbart, es gibt zudem ein freiwilliges Gruppentreffen (maximal 5 Personen) pro Semester. Die Betreuung soll dabei fachübergreifend erfolgen, da die Fächer am Fachbereich eng miteinander verzahnt sind und es hierbei – wie bei den anderen Mentoringprogrammen auch – nicht um enge fachliche Betreuung geht.
- Benennung einer Professorin oder einer akademischen Mitarbeiterin als Studienberaterin (für jedes Fach), gleichzeitige Übernahme der Funktion einer Vertrauensdozentin für Studentinnen
Diese Studienberaterinnen mit ihrer Doppelfunktion als Vertrauensdozentinnen sollen natürlich nicht die komplette Studienberatung für das jeweilige Fach übernehmen, sondern die Studienberatung vor dem Hintergrund spezifischer Fragen von Studentinnen (speziell in Fächern mit besonderer Unterrepräsentanz von Frauen) durchführen.
- Erweiterung der Studieneingangsbefragungen um Informationen, die die Frage beantworten, was besonders zur Fortsetzung eines Studiums am Fachbereich motiviert, so dass es nicht zu einem Studienabbruch oder Studienfachwechsel kommt; systematische Erfassung der Gründe für Studienabbrüche
Finanziert durch den Fachbereich wurde in Kooperation mit dem Zentrum für Qualitätssicherung eine Umfrage entwickelt, um relevante Aussagen zu der Thematik zu erhalten. Im Vorfeld der Umfrage wurden bereits Gruppen-

interviews durchgeführt, der Bericht über die Interviews „Mögliche Ursachen des Studienabbruchs weiblicher Studierender“ liegt mittlerweile vor.

- Auflegung eines Programms, das Studentinnen der Physik, Meteorologie, Mathematik und Informatik auf der Basis der gewonnenen Ergebnisse Informationen, spezifische Hilfestellungen und Unterstützung geben soll, je nach Ergebnis z. B. durch
 - Schaffung von Netzwerken unter Beteiligung der Fachschaft und
 - gezielte Beratung

Promovierende, Promotionen

Durch folgende Maßnahmen sollen mehr Frauen zu einer Promotion geführt werden:

Fortsetzung bisheriger Maßnahmen:

- Motivation und Ermunterung zu einem Promotionsvorhaben im persönlichen Gespräch
- Durchführung eines Mentoringprogramms für besonders qualifizierte Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in Zusammenarbeit mit dem FB09
Das Programm wird vom Fachbereich im vom Ada-Lovelace-Projekt für sinnvoll erachteten Umfang mit den benötigten finanziellen Mitteln dauerhaft unterstützt. Im Jahr 2010 betragen diese Kosten ca. 11.000 €.
- gezielte Gespräche über die weitere Berufs- und Lebensplanung am Ende des Promotionsvorhabens

Künftige Maßnahmen:

- gezielte Suche nach Doktorandinnen, die ihre Ausbildung außerhalb von Mainz durchgeführt haben, durch entsprechende interessante und herausfordernde Themen und besondere Berücksichtigung von Bewerberinnen z.B. bei Graduiertenkollegs
- Schaffung einer komfortablen und produktiven Arbeitsatmosphäre durch Unterstützung von Mentorinnen und Mentoren und Netzwerkbildung mit Kommilitoninnen (z.B. Doktorandinnenstammtisch)
- gezielte Werbung insbesondere für fachspezifische Angebote des Frauenbüros zum Übergang in die Promotionsphase, Werbung für durch das Frauenbüro und das Zentrum für Qualitätssicherung angebotene Kurse zur Karriereplanung und zur Erweiterung der Soft Skills
- Aufnahme von Elementen dieser Kurse in bereits bestehende Veranstaltungen am Fachbereich, insbesondere die jährlichen Treffen der Graduiertenschulen
- gezielte Werbung für das Coaching Center für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Verstärkte Einladung international renommierter Forscherinnen zu Kolloquien und Gastaufenthalten, nach Möglichkeit und Bedarf können von diesen Gespräche mit Wissenschaftlerinnen angeboten werden
- Schaffung eines „Frauenstipendiums“
Der Fachbereich stellt aus dem Personalbudget 2 Doktorandenstipendien bereit, auf die sich Frauen bewerben können. Diese sollen in der Regel auf ein halbes Jahr befristet als Vorfinanzierung für eine Doktorandenstelle gewährt werden oder wenn das Promotionsprojekt nicht mehr weiter finanziert wird und so die Fertigstellung der Promotion gefährdet ist. Die Richtlinien für die Vergabe dieser Stipendien finden sich in der Anlage.
- Nutzung der Möglichkeiten der Zentren und Schwerpunkte zur Erhöhung des Frauenanteils
- Bereitstellung von Mitteln zur Unterstützung der Teilnahme von Doktorandinnen an Tagungen und Kongressreisen, zur Finanzierung von Publikationen etc.

Habilitierende, Habilitationen, Nachwuchsgruppen

Durch folgende Maßnahmen sollen mehr Frauen zu einer Habilitation geführt werden bzw. mehr Frauen Nachwuchsgruppe führen

Fortsetzung bisheriger Maßnahmen:

- Durchführung eines Mentoringprogramms für besonders qualifizierte Doktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen in Zusammenarbeit mit dem FB09
- Aufrechterhalten und Ausbau unserer Beteiligung an Netzwerken wie den „Webgrills“ (Informatik)

Künftige Maßnahmen:

- Sensibilisierung und Unterstützung der wissenschaftlichen Arbeitsgruppen bei der vermehrten Anstellung von Postdoktorandinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen
- Eruiieren einer möglichen Beteiligung des Fachbereichs bei bestehenden Netzwerken wie Femtec oder CEWS
- Netzwerkaufbau, z. B. im Rahmen des Ausbaus von Alumniprogrammen
- Hinweis auf und Unterstützung von Anträgen für Nachwuchswissenschaftlerprogramme (Erstellung eines Merkblattes); Schaffung einer Anlaufstelle für Frauen, bei der Forschungsanträge inhaltlich und formal geprüft werden mit dem Ziel der Erhöhung der Erfolgsquote dieser Anträge

Juniorprofessuren, Professuren W2/C3, Professuren W3/C4 (Berufungsverfahren)

Der Frauenanteil bei den neu zu besetzenden Professuren soll höher sein als bei den Bewerbungen, wobei bei der konkreten Personalauswahl allerdings immer die fachliche Qualifikation im Vordergrund steht. Dies soll wie folgt geschehen:

Fortsetzung bisheriger Maßnahmen:

- in Berufungsverfahren werden alle weiblichen Mitglieder des Fachbereichs persönlich angeschrieben und um Mitarbeit gebeten; die Kommissionsmitglieder werden durch ein entsprechendes Schreiben für die Thematik der Frauenförderung sensibilisiert
- Schaffung von Dual Career Optionen (im Jahr 2008 bereits einmal im FB 08 realisiert)
- Die Zentren geben im Rahmen vorgezogener Neubesetzungen die Möglichkeit, ausgeschriebene W2- und W3-Professuren durch ausgewiesene Wissenschaftlerinnen zu besetzen. Eine entsprechende Zielvereinbarung wurde im Zentrum „Elementare Kräfte und Mathematische Grundlagen“ getroffen.

Künftige Maßnahmen:

- mindestens eine stimmberechtigte Frau gehört (neben der Frauenbeauftragten als beratendes Mitglied) jeder Berufungskommission an
- Ausschreibung eines breiten wissenschaftlichen Themenspektrums in den entsprechenden Stellenausschreibungen, da sonst das ohnehin schon schmale weibliche Bewerberfeld noch weiter verkleinert wird (eine Flexibilität in der wissenschaftlichen Ausrichtung bzw. Prioritätensetzung garantiert, dass die Umsetzung des Gleichsetzungsziels ohne Abstriche bei der wissenschaftlichen Exzellenz gemacht wird)
- die Vorsitzenden von Berufungskommissionen werden auf der Basis einer Übersicht auf Transparentfolie, die die Dekanin oder der Dekan an die Vorsitzenden verschickt, verpflichtet, ihre Mitglieder in der ersten Sitzung darauf hinzuweisen, dass:
 - bei der Beurteilung der Bewerber unvermeidbare Verzögerungen bei der Qualifikation, z. B. Schwangerschaft, Kinderzahl, Kinderbetreuung, Pflege ..., angemessen zu berücksichtigen sind,
 - in Bewerberübersichten bei den Bewerberinnen die Kinderzahl anzugeben ist, um die Publikationstätigkeit nach DFG-Richtlinien einschätzen zu können

- die Vorsitzenden von Berufungskommissionen achten generell auf die Gleichstellung, gezielte Findungs-Aktivitäten müssen im Bericht des Vorsitzenden der Berufungskommission dokumentiert sein
- Berücksichtigung von potenziell geeigneten Kandidatinnen oder Nachweis, dass international keine geeigneten Kandidatinnen zu finden sind, sind Voraussetzung für die Verabschiedung einer Berufsliste im FBR (Anschreiben an Kommissionsvorsitz: geeignete Wissenschaftlerinnen sollen im Vorfeld identifiziert werden, aktives Ansprechen von Frauen bei Berufungsverfahren)
- Schaffung von „Teilzeit-Arbeitsverhältnis-Professuren“ bei dafür geeigneten Professuren, falls möglich (damit würden sich das Deputat und die Bezüge entsprechend reduzieren, was bereits im Ausschreibungstext verankert werden müsste), Verankerung dieser Möglichkeit in allen Ausschreibungstexten

Akademische Dauerstellen, Technikerstellen

Bei akademischen Dauerstellen sollen die bei den Professuren genannten Kriterien sinngemäß angewandt werden (soweit möglich). Weitere Maßnahmen sind:

- Gewährung von „Wiedereinstiegsstipendien“ am Ende der Elternzeit

Bei den Technikerstellen gibt es wenig Potential zur Erhöhung des Frauenanteils. Dennoch sollen folgende Maßnahmen angewandt werden:

- verstärkte Förderung von Frauen durch Weiterbildung und entsprechende finanzielle Unterstützung
- besondere Berücksichtigung von Frauen bei der Vergabe höherwertigerer Tätigkeiten (insbesondere solchen mit Vorbildfunktion)

Sonstige Maßnahmen: Familienförderung

Auf Grund der Tatsache, dass Frauen durch Kinder stärker gefordert werden als Männer, sieht der Fachbereich 08 die Notwendigkeit, durch eine Vielzahl von Maßnahmen zur Familienförderung zusätzliche Anreize zu schaffen, um Frauen eine wissenschaftliche Karriere zu ermöglichen. Der Fachbereich strebt dabei eine enge Zusammenarbeit mit den Max-Planck-Instituten an, bei denen es bereits bessere Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gibt. Folgende Maßnahmen, die aus Mitteln des Fachbereichs bis zu einer Höhe von 25.000 € (pro Jahr) finanziert werden, sind geplant:

- Unterstützung bei der Wahl der Kita
Benennung einer/eines Beauftragte/n für Kindertagesstätten und andere Formen der Kinderbetreuung, die/der neu am Fachbereich beschäftigte Eltern über die örtlichen Verhältnisse kompetent informieren kann.
- Unterstützung von Frauen bei administrativen oder Labor-Tätigkeiten
Müttern wird die Möglichkeit eingeräumt, wenn aus Gründen von Schwangerschaft oder Mutterschaft die Erledigung bestimmter Aufgaben nicht möglich ist, eine zeitbefristete 0,5-Stelle oder Hiwi-Mittel zu beantragen, damit ihnen der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin die administrativen Arbeiten oder Labortätigkeiten abnimmt
- Terminfindung bei Lehrveranstaltungen
Studierende Eltern sollen bei der Wahl von Terminen für Übungen, Seminare, Praktika usw. bevorzugt werden. Soweit dies technisch möglich ist, soll dafür in CampusNet ein Personenkreis definiert werden.
- Kinderbetreuung bei Kolloquien

Während des Physikalischen Kolloquiums ist eine Kinderbetreuung in unmittelbarer Nähe des Hörsaals bereits realisiert, für andere Kolloquien wird dies angestrebt, sollte entsprechender Bedarf angemeldet werden.

- **Reisen von Eltern mit Kindern zu Tagungen**
Die Aufwendungen für Kinderbetreuung werden vom Fachbereich auf Antrag mit zusätzlichen Mitteln unterstützt. Der Fachbereich wird dafür sorgen, dass auf selbst organisierten Konferenzen und Tagungen eine Kinderbetreuung angeboten wird und sich dafür einsetzen, dass dies bei auswärtigen Tagungen ebenfalls der Fall ist. Er wird für entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten werben und die Mittel für die Kinderbetreuung bereitstellen.
- **Befristung von Verträgen bei Mutterschutz**
Wenn immer möglich, soll sich ein befristeter Vertrag um die Zeit des Mutterschutzes bzw. der Elternzeit bzw. anteilig der Teilzeit in Elternzeit verlängern. Frauen, die während eines befristeten Vertrages schwanger werden, erhalten auf Antrag eine Verlängerung des Vertrags um bis zu 6 Monate. Ist die jeweilige Arbeitsgruppe nachweislich nicht in der Lage, die Kosten zu tragen, wird der Fachbereich einspringen.
- **Flexibilisierung von Arbeitszeiten**
Diese wird bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit kleinen Kindern mit Priorität gewährt und nach Bedürfnis gestaltet. Eine Reduktion der Arbeitszeit aus nachvollziehbaren familiären Gründen soll gewährt werden.
- **Gremienarbeit**
Ein Sitzungsende um 16:30 Uhr soll angestrebt werden, wenn durch die Kindererziehung der entsprechende Bedarf besteht. In besonders wichtigen Kommissionssitzungen kann eine Kinderbetreuung aus Fachbereichsmitteln bezahlt werden. Bei Wunsch können Eltern von der Gremienarbeit bis 1 Jahr nach Ende der Elternzeit bzw. des Mutterschutzes entbunden werden.
- **Doppelkarrierenpaare**
Im Rahmen von Berufungsverhandlungen wird vermehrt der Wunsch nach Unterstützung von Ehegatten bei der Suche nach einer beruflichen Anstellung laut. Relativ einfach ist eine solche Unterstützung nur bei Partnern und Partnerinnen, die den Beruf eines Lehrers oder einer Lehrerin ausüben, da ein Wechsel nach Rheinland-Pfalz durch das Ministerium wohlwollend unterstützt wird. Der Fachbereich verpflichtet sich, im konkreten Einzelfall auch für andere Berufe geeignete Lösungen zu suchen, insbesondere im Bereich der Forschung. Eine Übergangsförderung liegt leider außerhalb der Möglichkeiten des Fachbereichs.
- **„Eltern-Kind-Arbeitsplätze“**
Einrichtung und Ausstattung eines Gästeraums als multifunktionaler Eltern-Kind-Raum mit Arbeitsplätzen, Spielsachen und eventuell Still- und Wickelmöglichkeit
- **Benennung eines Kinderbeauftragten**
Für alle hier aufgeführten Maßnahmen im Zusammenhang mit Kindern wird der Fachbereich eine/einen Kinderbeauftragte/n benennen. Diese/r kann, muss aber nicht identisch sein mit dem/der Beauftragte/n für Kindertagesstätten.

Sonstige allgemeine Maßnahmen

Neben Maßnahmen, zu denen uns die Universität oder die allgemeine Rechtslage verpflichtet, wollen wir:

als Fortsetzung bisheriger Maßnahmen

- die Frauenbeauftragten des Fachbereichs finanziell unterstützen (Aufstockung der Arbeitszeit um 3 Stunden pro Woche falls möglich) bzw. deren Deputat um 2 SWS reduzieren

als künftige Maßnahmen

- alle relevanten Informationen zur Frauenförderung und familienfreundliche Beispiele aus der Praxis im Internetangebot des Fachbereichs darstellen bzw. verlinken

- E-Mail Verteiler erstellen und pflegen, um alle Mitarbeiterinnen auf Landes- und Drittmittelstellen sowie Stipendiatinnen zu erreichen

Kriterien, anhand derer das Erreichen der Ziele nachgewiesen werden soll

Das Erreichen der Ziele wird an Hand der Vorgaben dieses Papiers gemessen. Kriterium ist das Erreichen der Vorgaben gemäß den in der Tabelle „Ziele“ genannten Kriterien am 1. Januar 2013.

Ressourcen/Kompetenzen, d.h. Zuständigkeiten, Finanzierung der Maßnahmen...

Der Fachbereich stellt auf zentraler Ebene die zur Umsetzung der Zielvereinbarungen benötigten finanziellen Ressourcen zur Verfügung. Für die einzelnen Maßnahmen werden konkrete Verantwortliche, Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner bis 1. Juli 2011 benannt, die der Dekanin oder dem Dekan regelmäßig über den Stand der Umsetzung der Maßnahmen Bericht erstatten.

Berichtswesen / Controlling (Berichtsarten, und -termine, Berichtswege...)

Eine Berichterstattung an die Universitätsleitung und den Fachbereich erfolgt nach den zentralen Vorgaben. Diese ist fachbereichsöffentlich. Die eingesetzten Maßnahmen werden dabei bewertet und ggf. angepasst. Weiterhin wird eine Evaluation aller genannten Punkte vorgenommen, d. h., es wird analysiert, inwieweit die genannten Maßnahmen umgesetzt worden sind. Dies erfolgt auf der Basis der Berichte der Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner laufend, so dass noch offene Maßnahmen zeitnah in Angriff genommen werden können. Eine abschließende, schriftlich dokumentierte Evaluation erfolgt 2013.

Sanktionen, wenn Ziele nicht erreicht wurden

- Der FBR behält sich vor, eine Berufungsliste nicht zu verabschieden, wenn die hier genannten Vorgaben nicht eingehalten werden.
- In den Zielvereinbarungen der Schwerpunkte und Zentren (z. B. EMG) sind bereits finanzielle Sanktionen vorgesehen, wenn die entsprechenden Auflagen zur Frauenförderung nicht eingehalten werden. Diese sollen in einem gemeinsamen Gespräch zwischen MBWJK und der Universitätsleitung festgelegt werden. Insbesondere kommt als Konsequenz die Reduzierung der mit der Zielvereinbarung bewilligten Mittel in Betracht.