

# Gleichstellungskonzept des Institutes für Mathematik

## A. Strukturelle Gleichstellungsstandards

### ***Gleichstellung und Frauenförderung in internen Strukturen und Prozessen***

Die Zuständigkeit zur Einhaltung der Standards liegt beim Geschäftsführenden Direktor. Die Frauenbeauftragte hat beratende Funktion. Die Frauenbeauftragte ist automatisch beratendes Mitglied des Institutsrates. Sie hat das Recht auf Anhörung und der Unterbreitung von Vorschlägen. Die Verankerung der Gleichstellungsaufgabe im Leitbild des Instituts ist auf der Homepage sichtbar: „Gleichstellung ist am Institut für Mathematik ausdrücklich eine Leitungsaufgabe.“

#### 1.1. Situation am Institut (Ist-Analyse)

Die Ist-Analyse zeigt, dass der Frauenanteil unter den Studierenden recht gut ist. Dieser hat sich in den letzten Jahren stetig leicht erhöht. Die Immatrikulationszahlen 2014 sind diesbezüglich erfreulich mit einem Anteil weiblicher Studierender von 49 %. Der Frauenanteil unter den abschließenden Studierenden ist gesunken (derzeit 36 %) und sollte unbedingt wieder erhöht werden. Auch der Frauenanteil unter den wissenschaftlichen Mitarbeitern ist gesunken, gleichzeitig aber der Frauenanteil unter allen Doktoranden gestiegen (20 %). (siehe Tabelle im Anhang) Hier sei insbesondere das Mentoring- und Beratungs-Programm der Berlin Mathematical School (BMS) zu erwähnen, das Frauen beim Übergang in der Dissertations- und Forschungsphase unterstützt.

Spezifische Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele sind unter 1.3 genannt.

#### 1.2. Allgemeine Maßnahmen

Am Institut für Mathematik werden auf allen Arbeitsebenen Gleichstellungsprinzipien umgesetzt. Es wird bei allen Stellenbesetzungen aktiv nach geeigneten Bewerberinnen gesucht. Die Frauenbeauftragte begleitet und unterstützt diesen Prozess. Insbesondere wirkt sie diesbezüglich in Berufungskommissionen mit. Der Anteil der Professorinnen in ihrer Statusgruppe liegt nach einer Berufung 2012 bei gegenwärtig stabil bei 12 %. Damit liegt das Institut im bundesdeutschen Durchschnitt in der Fächergruppe Mathematik/Naturwissenschaften (Stand 2014). Auch künftig wird das Institut Möglichkeiten durch Zielvereinbarungen oder vorgezogene Berufungen nutzen, um weitere Fortschritte zu erzielen. Um den Anteil der Promovierenden zu steigern, haben die unter B. 1.1 genannten Aktivitäten der BMS, die vom Institut für Mathematik mit getragen werden, Vorbildcharakter.

In Bezug auf den Frauenanteil bei den Promotionen ist in den letzten Jahren eine positive Entwicklung zu beobachten. Im ersten Gleichstellungskonzept wurde ein Frauenanteil von 17 % bei den Promotionen festgestellt. 2014 liegt der Anteil der Frauen bei den Promotionen bei 27 %. Während dies schon recht erfreulich ist, gibt es weiterhin immer noch zu wenige Frauen, die sich nach Abschluss des Studiums für eine Fortführung ihrer wissenschaftlichen Karriere entscheiden. Die Professorinnen und Professoren sowie die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Institutes für Mathematik sehen hier ihre spezielle Verantwortung, Studentinnen zur Aufnahme eines Promotionsstudiums zu ermutigen, und Hilfestellung bei der Wahl eines Forschungsgebietes, einer Forschungsgruppe und einer Betreuerin/eines Betreuers zu leisten.

## **Aktivitäten zur Förderung der Gleichstellung**

### Zielgruppe Schülerinnen

- Förderung in der Mathematischen Schülersgesellschaft
- Kooperation mit den Netzwerkschulen (z.B. Sommerschule für Schülerinnen und Schüler der Netzwerkschulen)

### Zielgruppe Studentinnen

- Mentoren-Tutoren-Programm der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät
- Tutorien speziell für Frauen, die bedarfsorientiert angeboten werden
- Teilzeitstudium

### Zielgruppe Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Doktorandinnen

- frauenspezifische Angebote der Berlin Mathematical School (BMS)
- Programm ProFil
- Angebote von FINCA

### Zielgruppe Professorinnen

- in Berufungsverfahren die Möglichkeiten auf vorgezogene Berufung nutzen
- die Frauenbeauftragte des Institutes unterstützt und fordert die aktive Rekrutierung von Frauen in Berufungsverfahren ein
- Gezielte Suche nach geeigneten Wissenschaftlerinnen für Gast- und Vertretungsprofessuren
- Ladies Lunch

### Zielgruppe Mitarbeiterinnen in Technik / Service und Personal

- Nutzung der Gleitzeitregelungen bei der Arbeitszeitgestaltung
- Ermunterung zur Nutzung der umfangreichen Weiterbildungsangebote der Universität

### Geschlechterverteilung in den Gremien

- Das Institut strebt ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Gremien an, um eine effiziente Beschlussfassung zu gewährleisten und die Notwendigkeit nachträglicher Korrekturen zu vermeiden.

Weitere spezifische Maßnahmen siehe auch unter 3.

## **2. Umgang mit Daten zur Gleichstellungssituation**

Das Institut überprüft einmal jährlich seine Fortschritte bei der Verwirklichung der formulierten Ziele (Hochschullehrerinnen und -lehrer, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Studierende zu Beginn und Abschlüsse, Promotionen, Habilitationen). Dies wird durch die Institutsleitung in Zusammenarbeit mit der Frauenbeauftragten erarbeitet und durch Umfragen zur Gleichstellungssituation ergänzt. Zu Beginn jedes Wintersemesters werden im Institutsrat die Ergebnisse vorgestellt, diskutiert und geeignete Maßnahmen abgeleitet.

## **3. Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit**

### 3.1. Flexible Arbeitszeitmodelle und familienfreundliche Arbeitsorganisation

- Eine flexible Arbeitszeitgestaltung während der Promotionsphase ist möglich und deutlich erleichtert. Mitarbeiterinnen in Technik / Service und Personal nutzen die Möglichkeiten von Gleitzeitregelungen.
- Die Frauenbeauftragte vermittelt Kontakte zum Familienbüro im Hauptgebäude und informiert regelmäßig über Informationsveranstaltungen der Humboldt-Universität für Studierende mit Kind.

- Der Nachteilsausgleich für Studierende mit Kind (Prüfungstermine, Ersatzleistungen) wird vom Prüfungsausschuss des Instituts oder den jeweiligen Modulverantwortlichen geregelt.
- Die Initiativen und Maßnahmen des Institutes werden auf den Internetseiten des Institutes publik gemacht.

### 3.2. Kinderbetreuungsangebote

- Wickelplätze sind im Johann von Neumann-Haus und im Erwin Schrödinger-Zentrum ausreichend vorhanden.
- Ruheecken finden sich an verschiedenen Stellen im Johann von Neumann-Haus
- seit September 2014 kann für mitgebrachte Kinder eine „Spielkiste“ genutzt werden
- Der Bedarf an Kita-Plätzen in Adlershof besteht auch nach aktuellen Umfragen nicht, da solche Plätze eher in Wohnortnähe gewünscht werden. Die äußerst seltenen Anfragen rechtfertigen eine Reservierung nicht.

### 3.3. Unterstützung individueller Lebensentwurfsgestaltungen

„Dual Career“-Lebensgemeinschaften (zusammen mit den zentralen Maßnahmen der HU Berlin) werden aktiv unterstützt, z.B. indem das zentrale Institutssekretariat Informationen für die neu berufenen Professorinnen und Professoren bereit hält (Berlin und Umgebung, Wohnen und Kinderbetreuung, etc.).

## 4. **Transparente, strukturierte und formalisierte Verfahrensabläufe**

Berufungsverfahren am Institut für Mathematik werden nach dem an der Humboldt-Universität zu Berlin geltenden gleichstellungsorientierten Leitfaden für Berufungsverfahren durchgeführt. Dessen Einhaltung in Bezug auf Chancengleichheit wird durch die Frauenbeauftragte kontrolliert.

## **B. Personelle Gleichstellungsstandards**

### 1.1. Gleichstellungsorientierte Personalentwicklung

- In Zusammenarbeit mit den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern des entsprechenden Fachgebiets unterstützt die Frauenbeauftragte die aktive Rekrutierung von Frauen bei Berufungsverfahren.
- Die Berlin Mathematical School als gemeinsame Graduiertenschule der Institute für Mathematik der HU Berlin, TU Berlin und FU Berlin trägt maßgeblich zur Förderung junger Wissenschaftlerinnen bei. Besonders beispielgebend sind die Reihen: „BMS Women In Mathematics“, „Kovalevskaja Colloquium Plus Lunch“ und „Hilda Geiringer Scholarship“.
- Das Institut unterstützt personell (Mentor) und materiell (Honorierung von Tutoren) das Mentoren-Tutoren-Projekt, das darauf abzielt, Studierenden den Übergang von der Schule zur Hochschule durch Erwerb überfachlicher Kompetenzen zu erleichtern. Hiervon profitieren insbesondere weibliche Studierende.
- Das Institut kooperiert mit dem Berliner Netzwerk mathematisch-naturwissenschaftlich profilierter Schulen. Als ein Erfolg dieser Zusammenarbeit wurde bereits eine ganze Reihe von Mädchen für ein Mathematikstudium begeistert.
- Das Institut ist aktives Mitglied in der Tübinger Initiative der Hochschulsekretärinnen zur gesellschaftlichen Auf- und tariflichen Neubewertung der Arbeit in den Hochschulsekretariaten. In den vergangenen Jahren hat sich das Berufsbild der Sekretärin im allgemeinen und der Hochschulsekretärin im besonderen stark gewandelt. Der Umgang mit EDV und neue, selbständige Aufgaben haben angeleitete Tätigkeiten abgelöst. In der gesellschaftlichen Anerkennung der Leistungen und in der Vergütung hat sich dies jedoch nicht niedergeschlagen. Besonders im wissenschaftlichen Umfeld haben sich Anforderung und Vergütung bzw. Stellenbeschreibung und tatsächliche Arbeitsinhalte immer weiter voneinander entfernt.

## 1.2. Gleichstellungsorientiertes Finanzmanagement

Jährlich werden 5 % der Sachmittel des Instituts für Frauenfördermaßnahmen bereitgestellt. Diese Mittel werden vorrangig verwendet, um Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen die Teilnahme an Tagungen zu ermöglichen. Regelmäßig wird ein Teil der Mittel für eine Studentin eingesetzt, die als stud. Hilfskraft ein zusätzliches Tutorium vorzugsweise für weibliche Studierende durchführt, um die Abbrecherquote unter den Studentinnen zu senken.

Den Vorschlag über den Einsatz der Mittel unterbreitet eine institutsinterne Frauenvollversammlung.

## 2. **Maßnahmen zur Sicherung fairen Wettbewerbs in der Einrichtung**

- Die Frauenbeauftragte wird bei der Entscheidung über Ausschreibungstexte und Einladungen zu Vorstellungsgesprächen beteiligt. Sie ist Mitglied in Berufungskommissionen gemäß Berufungsleitfaden der HU Berlin (siehe 4).
- Die Frauenbeauftragte nutzt die regelmäßigen Treffen aller Frauenbeauftragten bei der zentralen Frauenbeauftragten der HU Berlin zum Erfahrungsaustausch und nimmt die Fortbildungsangebote wahr.
- Die Frauenbeauftragte informiert die Frauen am Institut über zentrale und hochschulübergreifende Angebote zur Chancengleichheit z. B. über Angebote von „ProFiL - Professionalisierung für Frauen in Forschung und Lehre: Mentoring – Training – Networking“ und „Ladies Lunch“.
- Informationen über die von der HU Berlin regelmäßig angebotenen Mentoring-/Coaching-Programme bzw. Informationsveranstaltungen für Wissenschaftlerinnen/weibliche Führungskräfte werden regelmäßig über geeignete Medien an die Frauen verbreitet.

## **EVALUATION**

Siehe Teil A, Punkt 2.

## Anhang

	Anzahl	davon weiblich	davon männlich	weiblicher Anteil in %	
Professoren	25	3	22	12	
Wiss. Mitarbeiter	97	16	81	16	
Nichtwissenschaftliche Mitarbeiter	16	13	3	81	
Studierende	1301	525	776	40	
Studienabschlüsse	81	29	52	36	
Promovenden gesamt	85	17	68	20	
Promotionen (01.01.2013 bis heute)	22	6	16	27	
Habilitationen (01.01.2013 bis heute)	2	1	1	50	

(Stand Oktober 2014)