

# FRAUENFÖRDERPLÄNE DER FAKULTÄT FÜR MATHEMATIK UND NATURWISSENSCHAFTEN

## 1. Einleitung

Die Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften fühlt sich den an der TU Ilmenau vom Akademischen Senat verabschiedeten Richtlinie zur Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau und den darin formulierten Zielen der Frauenförderung verpflichtet. Alle Maßnahmen im Rahmen der Personal- und Organisationsentwicklung sind im Sinne des Gender Mainstreaming - Ansatzes auch von den Verantwortlichen der Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften daraufhin zu überprüfen, ob und gegebenenfalls wie sie die Gleichstellung von Frauen betreffen. Der Begriff des Gender Mainstreaming bezeichnet den Ansatz der Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, wie er von der Europäischen Union im Amsterdamer Vertrag verankert wurde. Nach diesem Ansatz sind alle Konzepte, Maßnahmen und Instrumente, die in einer Organisation durchgeführt werden, im Sinne einer Querschnittsaufgabe auf ihre negativen und positiven Konsequenzen auf die Chancengleichheit zu überprüfen, entsprechend im förderlichen Sinn zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu konzipieren und einzusetzen. Das vorliegende Papier stellt die Personalbesetzung geschlechterdifferenziert dar und formuliert Zielvereinbarungen im Sinne der Gleichstellung.

## 2. Personalbesetzung/Studierendenzahlen/Gremienvertretung: Ist-Stand

Zum Sommersemester 2004 war bei der Stellenbesetzung von wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen MitarbeiterInnen sowie Stipendiaten und Studierenden folgender Stand zu verzeichnen:

	gesamt	davon Frauen
<b>Anzahl der Bediensteten</b>		
1. auf Haushaltsstellen		
ProfessorInnen		
wiss. MitarbeiterInnen		
nichtwiss. Personal		
2. auf Drittmittelstellen		
<b>Anzahl der Beschäftigten auf Grund von Förderprogrammen</b>		
3. Landesgraduiertenförderung		
4. Prom. Stipendien		
5. DAAD-Stipendien		
<b>Anzahl der Graduierungen</b>		
6. Promotionen		
7. Habilitationen		
8. <b>Mitarbeit in Gremien</b>		(bitte Funktion angeben)
Mathematik		
Technische Physik		

AMW	
<b>9. Anzahl der Studierenden</b>	
Gesamt	
Mathematik	
Technische Physik	
AMW	
<b>10. Anzahl der wissenschaftlichen Hilfskräfte</b>	
Mathematik	
technische Physik	
AMW	

### 3. Förderung der weiblichen Studierenden

Die Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften ist bestrebt, den Anteil der weiblichen Studierenden insbesondere der Studiengänge Mathematik und Technische Physik durch gezielte Studienwerbung zu erhöhen. Dazu soll – wie bereits in den letzten Jahren – die Thüringer Koordinierungsstelle „Naturwissenschaften und Technik für Schülerinnen“ unterstützt und der „Tag der Mathematik“, der „Physiksommer“, „Tag der offenen Tür“ sowie die „Kinderuniversität – Medien und Technik“ genutzt werden.

Zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wird eine frühzeitige Einbeziehung der Studentinnen (als Hilfskräfte) in die Forschungstätigkeiten der Fachgebiete angestrebt.

### 4. Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Personals

Eine schrittweise Erhöhung des Frauenanteils beim wissenschaftlichen Personal ist bei der Ausschreibung und Besetzung frei werdender Stellen im wissenschaftlichen Bereich in den nächsten Jahren anzustreben. Die Gleichstellungsbeauftragte wird ohne Aufforderung frühzeitig über alle Stellenausschreibungen unterrichtet (Bringpflicht). Sie erhält Einsicht in die Bewerbungsunterlagen, hat das Recht, geeignete Frauen zu einer Bewerbung auf die ausgeschriebene Stelle aufzufordern und ist bei Einstellungsgesprächen und den abschließenden Beratungen zur Stellenvergabe beteiligt.

Auch im Bereich der Drittmittelstellen sind bei der Personalauswahl Bestrebungen zur Erhöhung des Frauenanteils notwendig. Die Möglichkeit der weiteren Qualifikation promovierter Wissenschaftlerinnen durch die Übernahme auf Habilitationsstellen wird unterstützt.

Befindet sich eine Mitarbeiterin, deren wissenschaftliche Qualifikation Bestandteil des Arbeitsvertrages ist, in den letzten sechs Monaten vor dem Ablauf ihres Arbeitsvertrages, so bemüht sich die Fakultät um Unterstützung eines erfolgreichen Abschlusses der Qualifikationsphase durch Entlastung im Bereich der zentralen Aufgaben und der Lehre. Dies gilt nachdrücklich für Mitarbeiterinnen, deren Qualifikation durch ein Stipendium aus Drittmitteln finanziert wird.

Die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen wird gewährleistet und unterstützt.

Dazu gehören insbesondere Maßnahmen zur Professionalisierung des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich der Hochschuldidaktik, die nicht allein Qualifizierungsangebote im Bereich der Lehre (Veranstaltungsvorbereitung und Veranstaltungsdurchführung) und der Präsentation von Forschungsergebnissen im Rahmen wissenschaftlicher Konferenzen (Präsentation/Visualisierung, Rhetorik, Stimmbildung) umfassen, sondern auch der Selbstorganisation (Zeit- und Selbstmanagement) sowie der Unterstützung der Kompetenzen zur Gestaltung hierarchischer kommunikativer Prozesse (Sprechstundenberatung, Prüfungsgestaltung und Konfliktmoderation) dienen kann.

## **5. Förderung des weiblichen nicht wissenschaftlichen Personals**

Für Mitarbeiterinnen aus dem nichtwissenschaftlichen Bereich wird die Teilnahme an Weiterbildungskursen und Qualifizierungsmaßnahmen gemäß ihres Tätigkeitsprofils (z.B. Englischkurse, Computerkurse) gewährleistet und gefördert. Ist die Teilnahme an einer dienstlichen Weiterbildungsveranstaltung während der Arbeitszeit aufgrund begründeter dienstlicher Erfordernisse oder im Falle einer Teilzeitbeschäftigung nicht möglich, wird im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten zum Ausgleich Arbeitszeitverlagerung oder Dienstbefreiung in entsprechendem Umfang angestrebt. Weiterhin stellt die Fakultät für Mathematik und Naturwissenschaften in Zusammenarbeit mit der an der TU Ilmenau Verantwortlichen für Weiterbildung fortlaufend aktuelle Informationen über Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung, die den Beschäftigten in geeigneter Weise zur Kenntnis gebracht werden (Aushänge etc.). Mitarbeiterinnen, die eine qualifizierende Weiterbildungsmaßnahme mit Erfolg abgeschlossen haben, werden bei der Besetzung eines entsprechend der erworbenen Qualifikation ausgewiesenen Arbeitsplatzes bei gleicher Eignung bevorzugt eingestellt bzw. rücken auf eine höher bewertete Stelle nach.

## **6. Beteiligung von Frauen an universitären Willensbildungsprozessen**

Die Fakultät strebt die Mitarbeit des weiblichen Personals in den Gremien an. Wird die Unterrepräsentanz von Frauen in Organen, Gremien und Kommissionen festgestellt, ist eine Ursachenanalyse vorzunehmen und es sind geeignete Maßnahmen einzuleiten. Ziel ist nicht allein die quantitativ gleiche Teilhabe; Ziel ist es, die historisch und kulturell bedingten Verschiedenheiten weiblicher und männlicher Arbeitsverhältnisse als Teil der Realität zu verstehen und in Entscheidungsprozessen zu berücksichtigen. Deshalb gilt nicht die Regel paritätischer Repräsentanzverhältnisse; zudem sind Vorbilder als Identifikationsmuster unverzichtbar.

Auf Nachfrage organisieren die Verantwortlichen für den wissenschaftlichen Nachwuchs eine Veranstaltung zur Erläuterung der Gremienstrukturen und bemühen sich ausdrücklich um Transparenz hinsichtlich der Entscheidungsstrukturen und -prozesse.

## **7. Sonstiges**

Bei Wiedereintritt in das Berufsleben nach einer Erziehungszeit unterstützt die Fakultät die Frauen zur Rückkehr an den Arbeitsplatz, den sie vor Antritt der Erziehungszeit inne hatten.