

Gleichstellungsplan der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften für die Jahre 2020 – 2023

Präambel

Das Hamburgische Hochschulgesetz (Juli 2014) formuliert in § 3 Abs. 5 den Gleichstellungsauftrag der Hochschulen. Eine weitere Orientierung bieten die mit der Ratifizierung des Amsterdamer Vertrages durch die Bundesregierung im Europarat geltenden Grundsätze des Gender Mainstreamings.

Die Erstellung des Gleichstellungsplans erfolgt nach den Vorgaben der Gleichstellungsrichtlinie für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg vom 16. September 2016. Ziel des Gleichstellungsplans der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften (MIN-Fakultät) ist es, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Hochschulbereich zu verwirklichen und die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaftskarriere zu schaffen, um die vorhandenen Potentiale von Fähigkeiten und Begabungen für Forschung und Lehre zu nutzen. Gender-Mainstreaming ist weiterhin ein verbindlicher Entwicklungsauftrag der Hochschule. Akteure und Akteurinnen der Implementierung sind Personen in allen Ebenen und Einheiten der Universität Hamburg. Ziel ist es, die Chancengleichheit in alle Planungs-, Entscheidungs- und (Re-) Organisationsprozesse zu integrieren. Daher wird bei der Planung, Durchführung, Begleitung und Bewertung von Maßnahmen die Auswirkung dieser Maßnahmen auf Frauen und Männer analysiert und in die Entscheidungsfindung mit einbezogen.

Das grundsätzliche Ziel der Fakultät ist ein paritätischer Anteil der Geschlechter in allen Qualifikationsstufen (von den Studierenden bis zu den Professuren, vgl. [MIN-Gleichstellungsbericht 2014-2017](#)). Solange dieses unter Berücksichtigung eines tolerierbaren Schwankungsbereichs von +/- 10 Prozentpunkten nicht erreicht ist, wird eine Steigerung von mindestens 10 Prozentpunkten als Ziel gewählt. Im Falle der Professuren ist die Anzahl der Neuberufungen zu berücksichtigen. Zudem sind die Unterschiede bei der Verteilung von Männern und Frauen zwischen den verschiedenen Fachbereichen in die Planung einzubeziehen.

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans ist unter der Gesamtaufsicht des Dekanats Aufgabe aller Fakultätsmitglieder, die zu diesem Zweck mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät zusammenarbeiten. Alle an der MIN-Fakultät Tätigen übernehmen dabei eine Vorbildfunktion und sollen verdeutlichen, dass die Qualität von Lehre und Forschung nicht geschlechtsabhängig ist.

1. Verantwortlichkeit der Fakultätsleitung

Die Fakultät ist verantwortlich für die Herstellung struktureller Chancengleichheit. Das Dekanat achtet auf die Umsetzung des Gleichstellungsplans. Das Dekanat ist dem Fakultätsrat gegenüber verpflichtet, zum Ende eines Jahres über die Umsetzung der im Gleichstellungsplan verankerten Ziele zu berichten. Die strukturelle Unterstützung der Gleichstellungsbeauftragten ist in Kap.V.3 geregelt.

2. Richtlinien zur Stellenbesetzung

2.1. Professuren

Im Dezember 2017 waren 20,6 % aller Professuren (Summe aller W1, W2, W3, C2, C3, C4) der MIN-Fakultät durch Frauen besetzt. In 2013 (Stand Dezember) waren es noch lediglich 15,8 % aller Professuren. Die strikt am Kaskadenmodell und dem Frauenanteil der nächst niedrigeren Qualifikationsstufe orientierte Zielquote von 29,6 % (Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, 12/2013) wurde somit deutlich unterschritten.

Beachtet man aber das begrenzte Potential für schnelle Entwicklungen der Professorinnenquote auf Grund der langen Stellenbesetzung, ist der zwischen 2013 und 2014 erreichte relative Zuwachs des Professorinnenanteils von knapp 30 % (12/2013: 15,8 % bis 12/2017: 29,6 %) sehr beachtlich. Aufgrund dieser langen Stellenbesetzungen soll in Zukunft nicht die Frauenquote der besetzten Professuren als Zielquote betrachtet werden, sondern der Anteil von Frauen unter den Neuberufungen (Tabelle 1). Das im letzten Gleichstellungsplan verankerte fakultätsweite Ziel, 30% der Rufe auf W-Stellen an Frauen zu erteilen, konnte erreicht werden. Unter den insgesamt 60 Professuren mit Dienstantritt in den Kalenderjahren 2014, 15, 16 und 17 waren 36,7 % Frauen (insgesamt 22).

Tabelle 1: Ist- und Zielquote der angetretenen Professuren in der MIN-Fakultät.

Ist 12/2017	Zielquote 12/2021
36,7 %	50,0 %

- 2023 strebt die Fakultät eine weitere Erhöhung des Frauenanteils unter den Neuberufungen an. Ziel ist es, mindestens 50 % der ausgeschriebenen Professuren mit Frauen zu besetzen. Oberstes Ziel der Gleichstellungsbemühungen im Rahmen von Berufungen bleibt eine geschlechterparitätische Besetzung des Professorens der MIN-Fakultät.

Nach aktueller Berufungsplanung und unter Berücksichtigung der in Ruhestand gehenden Professoren und Professorinnen, würde eine Besetzung von 50 % aller bis Ende 2023

auszuschreibenden Professuren zu folgender Entwicklung der Anteile von Professorinnen in den Fachbereichen führen (Tabelle 2):

Tabelle 2: Istzustand und mögliche Zielquoten weiblich besetzter Professuren pro Fachbereich bei geschlechterparitätischer Neubesetzung bis Ende 2023 (Zielquoten beziehen sich auf Berufsplanung 10/2019)

Fachbereich	Istzustand 12/2017	Quote bei geschlechterparitätischer Neubesetzung bis 2023
Biologie	31,32 %	42,40 %
Chemie	16,13 %	23,53 %
Geowissenschaften	21,43 %	33,33 %
Informatik	30,43 %	38,24 %
Mathematik	13,79 %	27,77 %
Physik	13,85 %	25,58 %
Gesamt	20,47 %	31,65 %

Das Vorhaben, 25% aller W2-Professuren als Juniorprofessuren mit Tenure Track-Option auszuschreiben, konnte auf Grund hochschulpolitischer Entwicklungen noch nicht systematisch umgesetzt werden. Eine Ausschreibung der vier zwischen 2014 und 2017 ausgeschriebenen Professuren dieser Art speziell für Frauen war nicht möglich, jedoch wurden drei dieser Stellen durch Frauen besetzt. 2018 wurden sieben weitere Verfahren angestoßen, sodass abzuwarten gilt, ob sie den erhofften Zweck im Rahmen der Erhöhung des Anteils von Frauen unter den Professorinnen und Professoren erfüllen.

Die Fakultät wirkt auch weiter daraufhin, dass die Berufungsausschüsse alle Möglichkeiten zur Berufung qualifizierter Frauen ausschöpfen. Die Fakultätsleitung deutet die bisherigen Erfolge als klares Zeichen, dass sich die Bemühungen um qualifizierte Frauen für Professuren lohnen und weiterhin ausgebaut und unterstützt werden sollten.

Einleitung und Durchführung von Berufungsverfahren:

Nach Hamburger Hochschulgesetz überprüft die Hochschule bei freien oder freiwerdenden Professuren und Juniorprofessuren die zukünftige Verwendung der Stelle. In diesem Zuge kann durch die Fakultät ein Antrag auf Ausschreibung einer Professur an die Zentrale gestellt werden. Zudem erfolgt ein Scouting nach geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern, bei dem Gleichstellungsaspekte unbedingt zu beachten sind.

An der Ausarbeitung eines Ausschreibungsantrages und insbesondere an der Erstellung eines Vorschlages für den Ausschreibungstext ist unbedingt die/der Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs oder der Fakultät zu beteiligen. Die Ausschreibungen von

Professuren sollen nach Möglichkeit weit gefasst werden, um dem potenziellen Bewerberinnenspektrum gerecht zu werden. Hierbei sind die Ergebnisse des Scoutings zu berücksichtigen.

Solange im Zuge der Umsetzung der dritten Option keine andere Vorgehensweise beschlossen wird, sollen weiterhin mind. 40 % weibliche bzw. männliche Mitglieder in Berufungsausschüssen vertreten sein (vgl. § 14(2) HmbHG). Der Ausschuss soll die verantwortlichen Stellen, wie z.B. die Fachgesellschaften, einschlägige wissenschaftliche Einrichtungen und Datenbankbetreiber (z.B. femconsult oder academia.net, siehe dazu die Zusammenstellung der Fakultät) gezielt ansprechen, um die Bewerbung potenzieller Kandidatinnen zu erreichen. Das aktive und gezielte Bemühen, geeignete Wissenschaftlerinnen anzusprechen, ist Aufgabe des Berufungsausschusses. Die Umsetzung ist durch die jeweiligen Vorsitzenden oder fachlichen Ansprechpartner und -partnerinnen sicherzustellen.

2.2. Wissenschaftliche Mitarbeitende

Fakultätsweit waren 2017 30,6 % der vorhandenen Stellen für wissenschaftliche Mitarbeitende mit Frauen besetzt (Vollzeitäquivalente, Stand Dezember). Hier zeigt sich im Vergleich zu 29,6% in 2013 (Stand 12/2013) keine signifikante Steigerung. Es zeigt sich außerdem, dass der Anteil von Frauen in den sechs Fachbereichen sehr unterschiedlich ist. In der Chemie und den Geowissenschaften sind ca. 40 % der Beschäftigten weiblich, in der Biologie sogar etwa 55 %. Aus diesem Grund wird hier angestrebt, in den nächsten Jahren einen paritätischen Anteil der Geschlechter zu erreichen. In den Fachbereichen Physik, Informatik und Mathematik sind hingegen jeweils um die 20 % der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden Frauen. Für diese drei Fachbereiche wird im Gültigkeitszeitraum dieses Gleichstellungsplans eine Steigerung des Frauenanteils auf 30 %, also um jeweils 10 % angestrebt

Problematisch ist hierbei zudem, dass eine genaue Aufschlüsselung der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden die bereits ihre Promotion abgeschlossen haben und derer, die noch zu ihrem Promotionsthema forschen, mit der aktuell verfügbaren Datenlage nicht möglich ist. Unter den Promovierenden befinden sich neben den zur Qualifizierung direkt an der Fakultät angestellten Wissenschaftlichen Mitarbeitenden auch angehörige externer Forschungsinstitute, sowie über Stipendien Geförderte. Der Anteil der zur Promotion an der Fakultät angestellten Wissenschaftlichen Mitarbeitenden an der Gesamtheit der WiMis ist grundsätzlich recht hoch, unterscheidet sich aber höchstwahrscheinlich auch je nach Fachbereich. Im Fall von Quotendifferenzen kann das zu Grunde liegende Muster somit lediglich hypothetisch interpretiert werden. Schaut man sich beispielhaft die Daten von 2017 an ([Gleichstellungsbericht MIN-Fakultät](#)) zeigt sich, dass es

außer in der Chemie in keinem der Fachbereiche einen deutlichen Abfall der Frauenquoten bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden im Vergleich zu den Master- bzw. Promotionsabschlüssen gibt. Unter diesem Gesichtspunkt begrüßt die Fakultät die im Zuge der Implementierung der Datenerhebung nach Vorgaben des „Kerndatensatz Forschung“ stattfindende Nachhaltung der Angaben zum höchsten akademischen Abschluss der Mitarbeitenden.

Durchführung von Stellenbesetzungsverfahren bei wissenschaftlichen Mitarbeitenden: Stellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden mindestens hochschulöffentlich ausgeschrieben. Laut VI.2.4 der [Gleichstellungsrichtlinien für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg](#) haben die Gleichstellungsbeauftragten unter anderem das Recht an der Stellenausschreibung, dem Auswahlverfahren und den Bewerbungsgesprächen für alle wissenschaftlichen Stellen teilzunehmen.

Um dieses Recht wahrnehmen zu können, müssen die Gleichstellungsbeauftragten der jeweiligen Fachbereiche über sämtliche zu besetzenden Stellen spätestens mit Weiterleitung des Vorschlages für den Ausschreibungstext an die Ausschreibungsstelle benachrichtigt werden. Im Fall der Besetzung unbefristeter Stellen sowie befristeter Stellen mit mehr als 3 Jahren Laufzeit sind sie optimaler Weise bereits an der Erstellung des Ausschreibungstextes zu beteiligen. Insbesondere bei der Besetzung von unbefristeten Stellen soll die Auswahl durch mehrere Personen, die beide Geschlechter zu gleichen Teilen vertreten, erfolgen (§ 8 HmbGleiG).

2.3. Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Das Dekanat prüft die rechtlichen und personellen Möglichkeiten zur Umsetzung anonymisierter Bewerbungsverfahren, sowohl zur Besetzung von Stellen für Wissenschaftliche Mitarbeitende als auch für Professuren. Ziel soll es sein, möglicher unbewusster und bewusster Benachteiligung auf Basis von Geschlecht und Herkunft so weit wie möglich vorzubeugen.

Es soll ein Pilotprojekt gestartet werden um die Umsetzbarkeit anonymisierter Bewerbungen zu testen und den Effekt einer Anonymisierung festzustellen (Prozess- und Ergebnisevaluation).

3. Geschlechtergerechte Sprache

Die MIN-Fakultät der Universität Hamburg steht zu ihrer gesellschaftlichen Verantwortung im Bereich der Gleichstellung auch durch den Gebrauch geschlechtergerechter Sprache in allen Bereichen. Alle Mitglieder der MIN-Fakultät sollen auch darüber signalisieren, dass die Qualität von Lehre und Forschung nicht abhängig vom biologischen oder gesellschaftlichen Geschlecht ist.

4. Strukturschaffende Maßnahmen

4.1. Finanzierung

Die Fakultät stellt die notwendigen Mittel zur Verwirklichung des Gleichstellungsplans zur Verfügung. Insbesondere sind die Mittel für die in diesem Gleichstellungsplan genannten Maßnahmen bereit zu stellen (Mittel für strukturschaffende Maßnahmen). Alle Mitglieder der Fakultät können Einzelanträge stellen, um finanzielle Unterstützung für die Organisation selbst konzipierter und umgesetzter Gleichstellungsmaßnahmen zu beantragen. Außerdem werden die zur Verfügung gestellten Mittel genutzt, um Angebote der MIN-Fakultät sowie Kooperationsangebote mit anderen zentralen und dezentralen Institutionen umzusetzen.

4.2. Maßnahmen

Professuren:

Jede Besetzung einer Professur mit einer Frau an der MIN-Fakultät wird mit einer E13-Stelle mit der Hälfte der Arbeitszeit für drei Jahre unterstützt. Diese Stelle soll nach Möglichkeit mit einer Nachwuchswissenschaftlerin besetzt werden und dient der Qualifizierung, z.B. zur Anfertigung einer Dissertation.

Nachwuchsförderung:

Der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs ist für die Bewerbung um Professuren speziell zu fördern.

Die Fakultät plant die Etablierung einer Förderung von Habilitandinnen, deren erste Phase ihrer Habilitation erfolgreich evaluiert wurde. Die Förderung der zweiten Phase soll bedarfsgerecht (bis zu einer zusätzlichen Promotionsstelle 0,5 E13 für 3 Jahre) erfolgen und die Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur eigenständigen Arbeitsgruppe unterstützen.

Die Fakultät fördert die Durchführung von Veranstaltungen wie Seminaren, Workshops und Vorträgen zu Themen wie strategischer Karriereplanung, Bewerbungsvorbereitung, Darstellungs- und Präsentationstechniken sowie Drittmittelakquise. Bei der Planung und Durchführung der Veranstaltungen soll auf den Bedarf von Frauen und die Erhöhung des Bewusstseins für Gleichstellungsthemen eingegangen werden. Die Veranstaltungen sollen zielgruppengerecht und in Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Gleichstellung, dem Career Center der Universität Hamburg, den Exzellenzclustern und weiteren Partnereinrichtungen organisiert werden. Wenn es sich anbietet, sollen zielgruppenübergreifende Angebote gestaltet werden. Die erfolgreichen kooperativen Workshopreihene „[Women's Career Day](#)“ und „[Academic Leadership Programme for Women in Science](#)“ werden auch für die Dauer dieses Gleichstellungsplans fortgeführt.

Die MIN-Fakultät sowie die beiden Exzellenzcluster AIM und QU werden das Mentoring-Programm „[dynaMENT](#)“ in erweiterter Form in Kooperation mit dem DESY fortsetzen. Das Programm wird um eine Kohorte speziell für fortgeschrittene Nachwuchswissenschaftlerinnen (Postdoc, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen) erweitert werden. Perspektivisch arbeitet die Fakultät ebenfalls der Erweiterung des Programms um einzelne Elemente für Studierende im Bachelor und Master.

Mit „[Anna Logica](#)“ hat die MIN-Fakultät ein eigenes Frauenförderprogramm als Qualifizierungsprogramm etabliert. Das Programm soll weiterhin als Seminarangebot für alle Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen der MIN-Fakultät angeboten werden.

Die Fakultät beteiligt sich zudem weiter am hamburgweiten Förderprogramm „[Pro Exzellenzia 4.0](#)“, welches den Anteil von Frauen in Chefetagen deutlich und nachhaltig erhöhen soll. Die Initiative wendet sich dabei gerade an MIN-Hochschulabsolventinnen sowie weibliche Promovierende und Postdocs, die eine Führungsposition in Wissenschaft, Wirtschaft oder Kultur anstreben. Die MIN-Fakultät vergibt jährliche Stipendien und organisiert die Veranstaltungsreihe „[Pro Exzellenzia meets UHH](#)“ gemeinsam mit anderen Gleichstellungsakteuren und -akteurinnen der UHH.

Preis für Frauen in der Hamburger MIN-Fakultät

Die MIN-Fakultät möchte innerhalb der Gültigkeitsdauer dieses Gleichstellungsplans einen Preis für herausragende Leistungen von Frauen in der MIN-Fakultät konzipieren und einführen. Mit dem Preis können Wissenschaftlerinnen aller Statusgruppen ausgezeichnet werden, die sich durch herausragende Forschung und außergewöhnlich Lehre an der MIN-Fakultät hervorheben. Neben der Auszeichnung dieser Leistung soll der Preis auch die Sichtbarkeit von Frauen in der mathematischen, informatischen und naturwissenschaftlichen Forschung erhöhen. Die Preisträgerinnen übernehmen auf diese Weise eine Funktion als „Role Model“ für Studierende und Forschende an der UHH.

Vereinbarkeit:

Die MIN-Fakultät bekennt sich ausdrücklich zu den Zielen der Universität im „Audit familiengerechte Hochschule“ und unterstützt die geplanten Maßnahmen.

Stellen, die durch Inanspruchnahme von Mutterschutz und Elternzeit nicht besetzt sind, werden nach Möglichkeit unverzüglich durch eine Vertretung nachbesetzt. Die Rückkehr nach der Elternzeit sollte auch in Drittmittelprojekten durch entsprechende Weiterführung des ursprünglich vereinbarten Beschäftigungsverhältnisses gewährleistet werden. Das Erreichen des Qualifikationsziels soll insbesondere bei Promovierenden auch nach einer Kinderbetreuungsphase sichergestellt werden, z.B. durch entsprechende Verlängerung der Arbeitsverträge oder Abschlussstipendien.

Zudem soll Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die während ihrer befristeten Qualifikationszeit familiäre Verpflichtungen haben (Erziehung von Kindern, Pflege von Angehörigen), mehr zeitlichen Flexibilität für Forschung gewährt werden. Auf Antrag kann während der Qualifikationsphase eine Reduktion der Lehrverpflichtung um 50 %, maximal jedoch um 2 SWS beantragt werden. Im Falle der Pflege Angehöriger gilt dies, solange der Bedarf besteht und im Falle der Erziehung von Kindern, solange diese im Grundschulalter sind. Alternativ kann auf Antrag eine Unterstützung durch studentische Hilfskräfte erfolgen. In begründeten Einzelfällen ist auf Antrag auch eine Reduktion der Lehrverpflichtung unter abweichenden familial bedingten Umständen möglich. Zudem sind bei der Planung der Lehrveranstaltungen und der selbstorganisierten professoralen Lehre in den Fachbereichen zeitliche Verpflichtungen und Abhängigkeiten von Lehrenden mit Familienaufgaben, wie bisher, zu berücksichtigen (z.B. durch intertemporalen/interpersonellen Lehrausgleich).

Die MIN-Fakultät setzt es sich außerdem zum Ziel, ein Programm für Personen zu entwickeln, die ihre „vollzeitaktive“ Tätigkeit im Wissenschaftsbetrieb familienbedingt unterbrechen. Erklärtes Ziel dieses Programms soll es sein die Teilnehmenden dabei zu unterstützen in einem vereinbarten Umfang auch z.B. während ihrer Elternzeit weiterhin in einem selbstbestimmten Maße am Wissenschaftsgeschehen teilzuhaben. Durch bedarfsgerecht zusammengestellte Unterstützungsmaßnahmen wie z.B. Workshops, Coaching, Konferenzteilnahmen, Kinderbetreuung oder Stipendien soll es Forschenden ermöglicht werden, Ihre Rückkehr in den aktiven Forschungsalltag (u.U. auch in Verbindung mit einem Wechsel an die UHH) möglichst barrierefrei zu gestalten. Das Programm soll sich bewusst von klassischen Wiedereinstiegsprogrammen abgrenzen, da die Einführung eines solchen Programms bereits auf zentraler Ebene geplant ist ([Gleichstellungsplan der UHH](#), S.16).

Im Bereich der Kinderbetreuung versagt das reguläre System unter anderem dann, wenn Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler zwingend Aufgaben außerhalb der regulären Dienstzeiten übernehmen müssen, z. B. bei Dienstreisen, Veranstaltungen am Wochenende oder Messungen in den Abend- und Nachtstunden. Es müssen dann an den Bedürfnissen der Kinder und der Eltern orientierte zusätzliche individuelle Betreuungsangebote geschaffen werden, die mit zum Teil erheblichen Kosten verbunden sind. Hier möchte die Fakultät insbesondere ihre Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler mit Elternverantwortung unterstützen und sich an den zusätzlich entstandenen Kinderbetreuungskosten beteiligen und bei der Organisation unterstützen.

Die Bereitstellung flexibler Arbeitszeitmodelle wie z.B. Stellenteilungen oder die Arbeit von zuhause soll Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen, insbesondere Frauen einen Wiedereinstieg erleichtern.

Studienbewerberinnen:

Durch Informationsveranstaltungen, die sich an Schülerinnen einerseits aber auch an Lehrer und Lehrerinnen an entsprechenden Schulen andererseits wenden, sollen weibliche Studierende für die MIN-Fächer gewonnen werden. Das Ziel der Fakultät ist es außerdem, für möglichst alle Altersstufen zielgruppengerechte Programme anzubieten. Dazu zählen die bereits stattfindenden Universitätstage, die Beteiligung am Girls' and Boys' Day sowie mint:pink. Ergänzt wird das Angebot durch Projekte bei denen Schülerinnen in den Universitätsalltag „hineinschnuppern“ können (girls go math, Physikprojekttage). Die MIN-Fakultät unterstützt zudem das Hamburger Schülerforschungszentrum und möchte auch hier anregen, speziell auf Schülerinnen zugeschnittene Projekte zu stärken.

Es ist weiterhin angedacht, eine engere Bindung zur Fachdidaktik im Rahmen der Lehramtsausbildung, zu Lehrerverbänden und zu Lehrerfortbildungsveranstaltungen aufzubauen. Durch Beispiele für gendersensitive Didaktikansätze können positive Impulse gegeben werden.

5. Genderaspekte in Forschung und Lehre

Die Fakultät befürwortet die Integration geschlechtsspezifischer Fragestellungen und geschlechterdifferenzierte Perspektiven in Lehr- und Forschungsinhalten. Sie unterstützt die Entwicklung von Forschungsvorhaben, die sich mit Frauen- und Geschlechterforschung beschäftigen. Es ist zu erwägen, Gender-Forschung in Zukunft im Rahmen der Profilbildung der MIN-Fakultät weiter zu stärken. Sowohl fachspezifische aber auch fächerübergreifende Aspekte der Genderforschung im naturwissenschaftlichen Bereich sollten dabei berücksichtigt werden.

Zudem ist angedacht, das Thema „Genderaspekte in den Naturwissenschaften“ innerhalb der fachwissenschaftlichen Grundvorlesungen für alle Studierenden im Umfang von vorerst maximal einer Vorlesungseinheit abzudecken. Die Einheit soll allgemeine Aspekte der Genderforschung, aber auch jeweils fachspezifische Inhalte enthalten und möglichst gemeinsam mit der jeweiligen Fachdidaktik ausgearbeitet werden.

Im Bereich der Forschungsförderung unterstützt das Dekanat alle Antragsstellenden der MIN bei der Ausarbeitung von Antragsteilen zum Thema Gleichstellung. Insbesondere in

Verbundprojekten der DFG hat die Bedeutung dieses Themas in den letzten Jahren zugenommen. Vor dem Hintergrund einer zunehmenden Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit und der Erweiterung von Angeboten an der MIN-Fakultät und der UHH erhalten die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen im Dekanat Input und Unterstützung für die Erstellung der entsprechenden Antragsteile.

Zudem soll bei allen innerhalb der Fakultät organisierten Veranstaltungen (Konferenzen, Informationsveranstaltungen, Podiumsdiskussionen, usw.) auf eine diverse Repräsentation der jeweiligen Organisationseinheit geachtet werden. Zum Beispiel bei der Planung eines Podiums ist hierbei insbesondere eine angemessene Verteilung bezüglich Alter, Geschlecht und Herkunft zu berücksichtigen.

6. Gleichstellungsbeauftragte

6.1. Wahl

Nach § 7 Abs. 1 der MIN-Satzung wählt der Fakultätsrat gemäß seiner nach dem HmbHG obliegenden Aufgaben, für drei Jahre eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten sowie Stellvertreterinnen oder Stellvertreter. Im Zuge dessen soll die Fächerbreite der Fakultät berücksichtigt werden. Für die Wahl im Fakultätsrat ist die Zustimmung der Mehrheit der anwesenden Fakultätsratsmitglieder erforderlich.

6.2. Beteiligung an Gremien der Fakultät

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte/n haben ein Informations-, Rede- und Antragsrecht in allen Sitzungen der Gremien und Ausschüsse der Fakultät.

6.2.1. Dekanat

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bzw. gegebenenfalls die Stellvertreter/innen werden zu den Sitzungen des Dekanats hinzugezogen, wenn gleichstellungsrelevante Fragen zu beraten und zu entscheiden sind. Sie können darüber hinaus eine regelhafte Teilnahme an allen Sitzungen beantragen.

6.2.2. Fakultätsrat und Fakultätskammer

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät und gegebenenfalls die Stellvertreter/innen erhalten die Einladungen, Protokolle und Tischvorlagen der Fakultätsrats- und Fakultätskammersitzungen einschließlich des nichtöffentlichen Teils.

6.2.3. Fachbereichsräte

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte des jeweiligen Fachbereichs und gegebenenfalls die Stellvertreter/innen nehmen an den Sitzungen des Fachbereichsrates oder Vorstands mit beratender Stimme teil.

6.2.4. Berufungsausschüsse

Die/Der Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät bzw. gegebenenfalls die Stellvertreter/innen in den Fachbereichen ist in alle Phasen des Berufungsverfahrens einzubeziehen Die Zuständigkeit für die Benennung von Personen aus dem Kreis der Gleichstellungsbeauftragten für das Begleiten von Berufungsverfahren liegt bei der/dem Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. Die Benennung ergibt sich gemäß der fachlichen Nähe.

6.2.5. Sonstige Gremien

Die sonstigen in der Satzung festgelegten Gremien und Ausschüsse der Fakultät geben den Gleichstellungsbeauftragten die Möglichkeit, an Sitzungen teilzunehmen. Zur Wahrnehmung der o.g. Rechte informieren die Ausschüsse die Gleichstellungsbeauftragten über Inhalte und Protokolle der Sitzungen.

6.3. Unterstützung durch die Fakultät

Der/Dem Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät wird eine Lehrentlastung von zwei Stunden Lehrdeputat gewährt, sofern dies formal möglich ist. Darüber hinaus erhält die/der Gleichstellungsbeauftragte Unterstützung durch ein*e im Dekanat angestellte*n Referent*in. Auf Ebene der Stellvertreterinnen und Stellvertreter in den jeweiligen Fachbereichen können zur Unterstützung der laufenden Tätigkeiten studentische Hilfskraftmittel im Umfang von bis zu 20 Stunden pro Monat vom Fachbereich zur Verfügung gestellt werden. Alternativ kann pro Fachbereich eine Lehrentlastung von zwei Stunden Lehrdeputat gegeben werden, sofern dies formal möglich ist.

6.4. Gleichstellungskonferenz

Die Gleichstellungskonferenz ist eine von den Gleichstellungsbeauftragten der Fachbereiche einzuberufende Versammlung aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler sowie auch Vertreterinnen und Vertreter, die durch die Gruppe der Studierenden und des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonals benannt wurden.

Die Gleichstellungskonferenz fordert die Angehörigen der Wissenschaftlichen Mitarbeitenden auf, sich für das Amt der/des Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs zur Wahl zu stellen. Zur Gleichstellungskonferenz wird nach Bedarf, jedoch mindestens einmal im Jahr, geladen.

7. Geschlechterspezifische Datenerhebung – Aufgabe des Controllings

Das Dekanat der MIN-Fakultät legt dem/der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät regelmäßig eine Bestandsaufnahme und geschlechterdifferenzierte Analyse der Beschäftigtenstruktur der Professuren, der wissenschaftlichen Beschäftigten und Studierenden sowie Absolventen und Absolventinnen der Fachbereiche als Grundlage für die Bewertung der Ergebnisse der Frauenförderung vor. Auf Nachfrage wird eine Differenzierung nach Universitäts- und Drittmittelstellen und nach Studiengängen durchgeführt.

8. Gültigkeit

Der Gleichstellungsplan der MIN-Fakultät tritt nach Beschlussfassung im MIN-Dekanat und Kenntnisnahme im Fakultätsrat sowie Berichterstattung im akademischen Senat in Kraft und ist bis zur Fortschreibung zum Ende des Jahres 2023 gültig.

Stand: 13.07.2020 (kleinere redaktionelle Änderungen in Form von Verlinkungen im Vergleich zur Version vom 21.11.2019, die den Ausschüssen vorgelegt wurde)

Vom MIN-Dekanat beschlossen am 21.11.2019

Von der MIN-Kammer zustimmend zur Kenntnis genommen am 15.01.2020

Vom MIN-Fakultätsrat zustimmend zur Kenntnis genommen am 04.03.2020

Im Ausschuss für Gleichstellung besprochen am 01.07.2020

Im Akademischen Senat berichtet am 08.07.2020