

Gleichstellungsbericht der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften

Zahlen und Vergleiche, Information und Auswertung

2014 – 2017



Universität Hamburg
DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Gliederung

Einführung.....	7
Teil 1: Gleichstellungssituation an der MIN-Fakultät	7
1 Studierende.....	7
1.1 Studienanfänger*innen Bachelor und Master (ohne Lehramt)	7
1.2 Studienanfänger*innen Lehramt	8
1.3 Studierende insgesamt.....	9
2 Akademische Qualifikation.....	10
2.1 Abschluss Studium.....	10
2.2 Abgeschlossene Promotionen.....	11
2.3 Abgeschlossene Habilitationen	12
3 Frauenanteile unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden.....	13
3.1 Wissenschaftliches Personal nach Entgeltgruppen und Finanzierungsquelle	13
4 Berufungsverfahren	14
4.1 Verfahren in den einzelnen Jahren	14
4.2 Frauen auf der Liste	16
5 Professuren	16
6 Blick in die Fachbereiche.....	19
6.1 Biologie	19
6.2 Chemie	20
6.3 Geowissenschaften	20
6.4 Informatik	21
6.5 Mathematik.....	21
6.6 Physik	22
7 Verbund / Drittmittel	23
7.1 Drittmittelanträge 2017	23
7.2 Verbundforschungsprojekte und deren Sprecher*innen	24
7.3 Verbundforschungsprojekte und deren (Teil-) Projektleiter/ innen.....	24
8 Leitungspositionen/Gremien	25
Teil 2: Gleichstellungsbeauftragte.....	26
1 Fakultät.....	26
2 Fachbereiche.....	26

Teil 3: Gleichstellungsarbeit an der MIN-Fakultät 28

1	Studieninteressierte	28
1.1	Girls' und Boys' Day	28
1.2	mint:pink.....	30
1.3	Girls Go Math	31
2	Studierende, Promovierende und Forschende	31
2.1	Anna Logica Programm (Zielgruppe: Studentinnen, Docs, PostDocs).....	32
2.2	UNICA (Zielgruppe: Studentinnen, Docs)	32
2.3	Pro Exzellenzia 4.0 (Zielgruppe: Docs, PostDocs)	34
2.4	Pro Exzellenzia meets UHH (Zielgruppe: Docs, PostDocs, Juniorprofs)	35
2.5	dynaMENT Mentoring Programm (Zielgruppe: Docs, PostDocs)	35
2.6	Women's Career Day (Zielgruppe: Docs, PostDocs).....	36
2.7	Academic Leadership (Zielgruppe: PostDocs, Juniorprofs)	37
2.8	Maßnahmen der Universität.....	37
2.8.1	Agathe-Lasch-Coaching	37
2.8.2	Gleichstellungsfonds.....	38
2.8.3	Beteiligung Audit familiengerechte Hochschule.....	38
2.8.4	UHH-App	38
3	Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie.....	38
3.1	Still- und Wickelräume/Familienzimmer	38
3.2	Unterstützung Kindernotfallbetreuung.....	39
3.3	Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum Thema "Vereinbarkeit von Familie und Spitzenforschung"	39
3.4	Sitzungszeiten.....	39
4	Strukturschaffende Maßnahmen zur Gleichstellung.....	39
5	Sonstiges.....	41
5.1	Forschung mit Gleichstellungsbezug.....	41
5.2	Preise	41
5.3	Sexuelle Diskriminierung	41

Teil 4: Gleichstellung in den Exzellenzclustern 41

1	ClisAP.....	41
1.1	Frauenförderung / Nachwuchsförderung.....	42
1.2	Vereinbarkeit von Familie und Beruf.....	42
1.3	Awareness Growing.....	42
1.4	Monitoring	43
1.5	Diversity.....	43
2	CUI	44

2.1	Academic Leadership Programme for Women	44
2.2	dynaMENT.....	44
2.3	Eltern-Kind-Büro.....	44
2.4	Girls` Day.....	44
2.5	Internationaler Tag der Familie	44
2.6	Kindernotfallbetreuung / Heimarbeit.....	45
2.7	Louise Johnson Fellowship.....	45
2.8	Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnenprogramm.....	45
2.9	Pro Exzellenzia meets Uni Hamburg – CUI.....	45
2.10	Scientific Career and Parenthood.....	45
2.11	Women`s Career Day.....	45
2.12	20. Deutsche Physikerinnentagung.....	46
Teil 5: Zusammenfassung und Ausblick		47

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Studienanfängerinnen 2014-2017 (ohne Lehramt)	7
Abbildung 2: Studienanfängerinnen 2014-2017 Lehramt inkl. Berufsschule.....	9
Abbildung 3: Durchschnittliche Frauenanteile an Studienabschlüssen	11
Abbildung 4: Durchschnittliche Promotionsabschlüsse pro Jahr; PLIS	12
Abbildung 5: Habilitation 2014-2017	122
Abbildung 6: Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nach Entgeltgruppen	14
Abbildung 7: Frauenanteil Berufsphasen 2014-2017	15
Abbildung 8: Platzierungen auf der Liste 2014-2017	16
Abbildung 9: Professuren/ Hochschullehrer*innen 2017	17
Abbildung 10: Professuren/Hochschullehrer*innen VZÄ inkl. §17.1 HmbHG.....	18
Abbildung 11: Übersicht Fachbereich Biologie; PAISY 12/2017.....	19
Abbildung 12: Übersicht Fachbereich Chemie; PAISY 12/2017.....	20
Abbildung 13: Übersicht Fachbereich Geowissenschaften.....	20
Abbildung 14: Übersicht Fachbereich Informatik; PAISY 12/2017.....	21
Abbildung 15: Übersicht Fachbereich Mathematik; PAISY 12/2017.....	21
Abbildung 16: Übersicht Fachbereich Physik; PAISY 12/2017.....	22
Abbildung 17: Drittmittelanzeigen 2017 nach Fachbereich	23
Abbildung 18: Sprecher*innen Verbundforschungsprojekten	24
Abbildung 19: Anzahl der PI's in den Verbundforschungsprojekten.....	25
Abbildung 20: Teilnehmerzahlen Girls' und Boys' Day 2014-2017	29
Abbildung 21: Anzahl der Angebote Girls' und Boys' Day 2014-2017.....	29
Abbildung 22: Anzahl der Teilnehmerinnen und Schule mint:pink	30
Abbildung 23: Teilnehmerinnen Girls Go Math	31
Abbildung 24: MIN Teilnehmerinnen Agathe-Lasch-Coaching	37
Abbildung 25: Finanzieller Umfang der Anträge (2014-2017).....	40
Abbildung 26: Anträge nach FB 2014-2017.....	40

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Studienanfänger*innen Bachelor 2014-2017	8
Tabelle 2: Studienanfänger*innen Master 2014-2017	8
Tabelle 3: Studienanfänger*innen Lehramt B.A. + Berufsschule 2014-2017	8
Tabelle 4: Studienanfänger*innen Lehramt Master + Berufsschule 2014-2017	9
Tabelle 5: Gesamtzahl der Studierenden der Fachbereich, sowie der MIN-Fakultät insgesamt im Jahr 2017	10
Tabelle 6: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen §28 (VZÄ) nach Fachbereichen	13
Tabelle 7: Daten zu den Berufungsverfahren 2014-2017	15
Tabelle 8: Professuren und Hochschullehrer*innen 2017 inkl. §17.1 HmbHG	17
Tabelle 9: Verteilung der Anna-Logica-Teilnehmerinnen 2014 bis 2017	32
Tabelle 10: UNICA 2014	33
Tabelle 11: UNICA 2015	33
Tabelle 12: UNICA 2016	33
Tabelle 13: Pro Exzellenzia – Stipendien (2014-2017)	35
Tabelle 14: Anzahl der Bewerberinnen dynaMENT	36

Einführung

Dieser Gleichstellungsbericht der MIN-Fakultät soll möglichst umfangreich über die Gleichstellungssituation in der Fakultät und den einzelnen Fachbereichen berichten. Ziel ist es, die Situation darzustellen, zu analysieren und daraus Schlüsse für die weitere Gleichstellungsarbeit zu ziehen.

Teil 1: Gleichstellungssituation an der MIN-Fakultät

1 Studierende

Die folgenden Grafiken und Tabellen geben einen Einblick über die Gleichstellungssituation unter dem Studierenden der MIN-Fakultät, aufgegliedert in die jeweiligen sechs Fachbereiche Biologie, Chemie, Geowissenschaften, Informatik, Mathematik und Physik. Diplom- und Promotionsstudierende, sowie „MIN-zentral“-Studierenden (Geisteswissenschaftsstudierende mit Nebenfach „Geschichte der Naturwissenschaft“) machen nur einen sehr geringen Anteil aus, bzw. werden z.T. an anderen Stellen dieses Berichts berücksichtigt. Sie sind in den folgenden Statistiken dieses Kapitels somit nicht berücksichtigt.

1.1 Studienanfänger*innen Bachelor und Master (ohne Lehramt)

Insgesamt haben im akademischen Jahr 2017 an der MIN-Fakultät 1055 Frauen ein Bachelor- oder Masterstudium begonnen. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Jahren 2014-2017 der Bacheloranfänger*innen betrug 41 % und ist somit 3 Prozentpunkte höher als der durchschnittliche Anteil der Masteranfänger*innen (38%) (Stabsst. für DM und QA 2018). Diesen Durchschnittswerten liegt eine sehr heterogene Verteilung zwischen den einzelnen Fachbereichen zu Grunde.

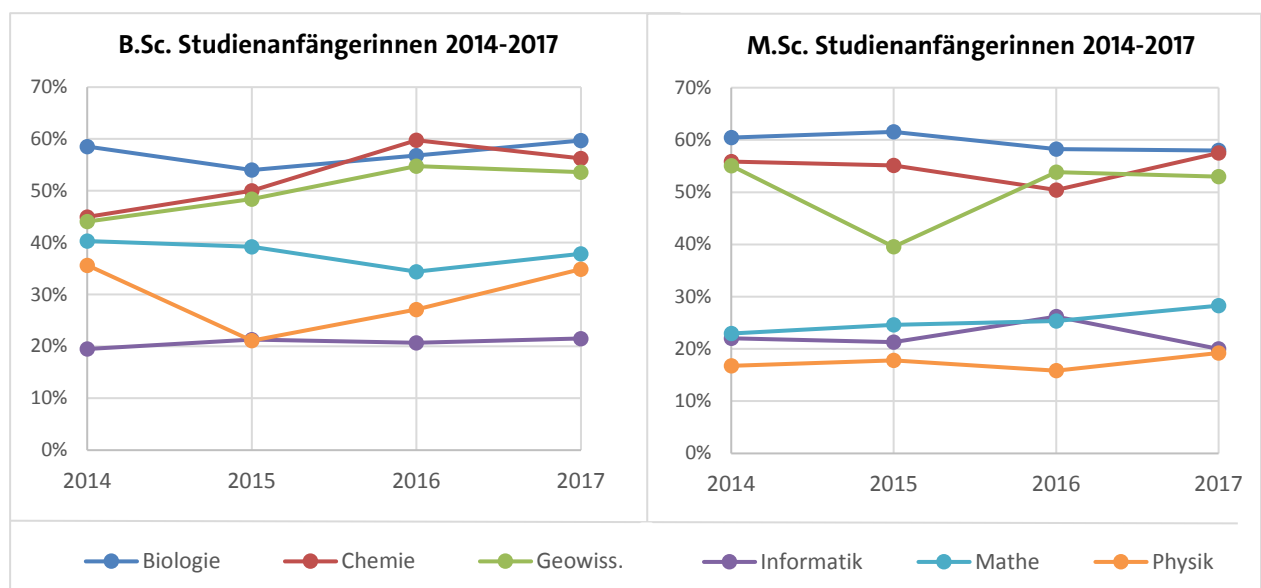


Abbildung 1: Studienanfängerinnen 2014-2017 (ohne Lehramt); Stabsst. für DM und QA 2018

Wie in der Grafiken dargestellt ist, ist bei den Zahlen der Studienanfängerinnen in der MIN-Fakultät über die letzten Jahre in keinem der Fachbereiche ein eindeutiger, signifikanter Trend zu erkennen (). Der Frauenanteil in den Fachbereichen Biologie, Chemie und Geowissenschaften zeigt zwischen 2014 und 2017 durchschnittlich Werte über 50 % an, wobei die Biologie mit knapp 60 % der anteilig bei Frauen am stärksten nachgefragte Studiengang ist. Diese Werte sind in den drei genannten Fachbereichen sowohl für die Master- als auch für die Bachelorstudiengänge ähnlich.

Bei den übrigen Fachbereichen liegen die Werte unter 50 %. Hierbei weist die Informatik mit einem durchschnittlichen Wert von 21 % den geringsten Frauenanteil unter den Studierenden auf. Zudem ist der Anteil in den Bachelorstudiengängen im Fachbereich Mathematik und Physik um mehr als 10 Prozentpunkte höher als in den Masterstudiengängen. (Stabsst. für DM und QA 2018)

Tabelle 1 und Tabelle 2 zeigen die absoluten Zahlen der Studienanfänger*innen im Bachelor- und im Masterstudium in den einzelnen Jahren an.

Tabelle 1: Studienanfänger*innen Bachelor 2014-2017; Stabsst. für DM und QA 2018

B. Sc. Studienanfänger*innen 2014-2017														
Jahr	Biologie		Chemie		Geowiss.		Informatik		Mathe		Physik		MIN-Fakultät	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
2014	280	164	209	94	270	119	405	79	248	100	370	132	1782	688
2015	274	148	170	85	225	109	385	82	209	82	322	68	1.585	574
2016	324	184	251	150	241	132	357	74	215	74	376	102	1.764	716
2017	273	163	208	117	293	157	390	84	227	86	410	143	1.801	750

Tabelle 2: Studienanfänger*innen Master 2014-2017; Stabsst. für DM und QA 2018

M. Sc. Studienanfänger*innen 2014-2017														
Jahr	Biologie		Chemie		Geowiss.		Informatik		Mathe		Physik		MIN-Fakultät	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
2014	172	104	136	76	138	76	254	56	61	14	137	23	898	349
2015	143	88	127	70	134	53	249	53	65	16	118	21	836	301
2016	139	81	119	60	156	84	233	61	71	18	120	19	838	323
2017	138	80	120	69	117	62	230	46	99	28	104	20	808	305

1.2 Studienanfänger*innen Lehramt

Zusätzlich zu den oben genannten Zahlen haben im akademischen Jahr 2017 an der MIN-Fakultät 765 Frauen ein Lehramtsstudiengang als B.A. bzw. B.Sc. oder M.Ed. begonnen. Die nachfolgenden Tabellen Tabelle 3 und Tabelle 4 zeigen die absoluten Zahlen in den jeweiligen Jahren. Die Abbildung 2 stellt den prozentualen Zusammenhang grafisch dar.

Tabelle 3: Studienanfänger*innen Lehramt B.A. + Berufsschule 2014-2017; Stabsst. für DM und QA 2018

B.A. bzw. B. Sc. Studienanfänger*innen Lehramt + Berufsschule 2014-2017														
Jahr	Biologie		Chemie		Geowiss.		Informatik		Mathe		Physik		MIN-Fakultät	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
2014	180	138	127	101	88	46	26	9	153	102	47	16	621	412

2015	176	139	133	105	105	71	27	11	165	118	59	25	665	469
2016	152	121	114	79	104	71	25	2	151	102	69	22	615	397
2017	210	177	157	110	89	61	43	10	177	118	46	21	722	497

Tabelle 4: Studienanfänger*innen Lehramt Master + Berufsschule 2014-2017; Stabsst. für DM und QA 2018

M. Ed. Studienanfänger*innen Lehramt + Berufsschule 2014-2017														
Jahr	Biologie		Chemie		Geowiss.		Informatik		Mathe		Physik		MIN-Fakultät	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
2014	113	89	91	65	80	49	17	5	82	59	20	13	403	280
2015	118	99	90	77	89	56	8	2	82	59	14	4	401	297
2016	110	83	64	46	75	52	15	4	103	77	13	5	380	267
2017	111	89	76	57	63	40	24	4	94	70	26	8	394	268

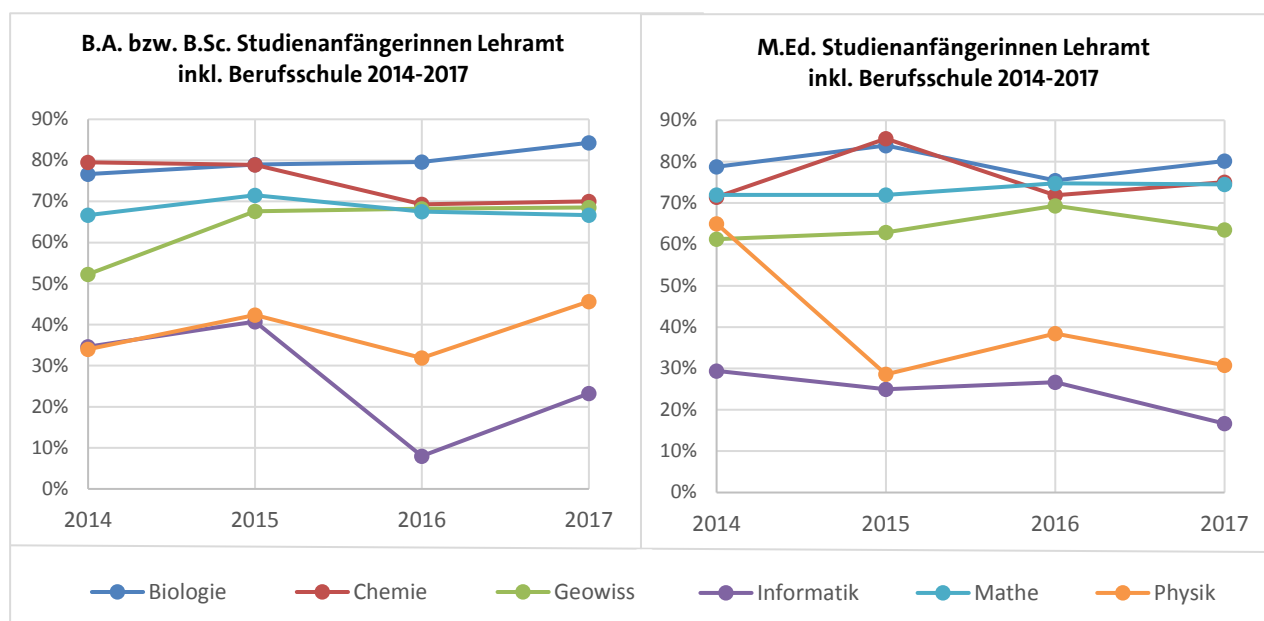


Abbildung 2: Studienanfängerinnen 2014-2017 Lehramt inkl. Berufsschule; Stabsst. für DM und QA 2018

Der Frauenanteil in den Jahren 2014-2017 der Bachelorlehramtsstudienanfänger*innen (inkl. Berufsschule) betrug durchschnittlich 68 % und ist somit um 3 Prozentpunkte niedriger als der Anteil der Masteranfänger*innen. Auch hier zeigt sich eine heterogene Verteilung auf die einzelnen Fachbereiche. So sind erneut die Frauen im Fachbereich Biologie am häufigsten vertreten. Der Anteil liegt bei etwa 80 %, sowohl im Bachelor als auch im Master. Zusätzlich weisen auch die Chemie und die Mathematik, sowie die Geowissenschaft (mehr im Bachelor als im Master) einen hohen Frauenanteil auf. Der stärkste Rückgang ist in der Physik zwischen den Jahren 2014 und 2015 vorzufinden, hierbei fällt der Frauenanteil um mehr als 50%. (Stabsst. für DM und QA 2018)

1.3 Studierende insgesamt

Die Gesamtzahl aller immatrikulierten Studierenden der Bachelor und Masterstudiengänge zum Zeitpunkt Dezember 2017 betrug 7761, wovon 2891 (37,25%) weiblich sind (siehe Tabelle 5). Dabei wurden auch die Nebenfachstudierenden im Bachelor und die Bioinformatikstudierenden bei den Informatikstudierenden erfasst.

Tabelle 5: Gesamtzahl der Studierenden der Fachbereiche, sowie der MIN-Fakultät insgesamt im Jahr 2017; Stabsst. für DM und QA 2018

Studierende an der Universität Hamburg ohne Staatsexamen (Dez. 2017)									
	B.Sc.**			M.Sc.			B.Sc. und M.Sc.		
Fachbereiche	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	
Biologie	970	551	56,80%	393	240	61,07%	1363	791	58,03%
Chemie	655	343	52,37%	324	168	51,85%	979	511	52,20%
Geowiss.	814	420	51,60%	357	170	47,62%	1171	590	50,38%
Informatik *	1.518	280	18,45%	707	176	24,89%	2225	456	20,49%
Mathe	585	213	36,41%	209	47	22,49%	794	260	32,75%
Physik	942	238	25,27%	287	45	15,68%	1229	283	23,03%
MIN-Fakultät	5.484	2.045	37,29%	2277	846	37,15%	7761	2891	37,25%
* inkl. Bioinformatik									
** Nebenfachstudierende sind bei den B.Sc. mit erfasst									

Im Vergleich zum WiSe 2013/14, welches im Gleichstellungsbericht 2010-2013 analysiert wurde, entwickelte sich die Frauenquote relativ konstant. Sie stieg um lediglich 2 Prozentpunkte von 35,4% auf 37,25% an. Der Frauenanteil im Bachelor in den Fachbereichen Physik, Geowissenschaften und Chemie zeigt eine positive Entwicklung auf. Zusätzlich ist der Frauenanteil in den Bachelor- sowie auch in den Masterstudiengängen in der Biologie und der Informatik leicht angestiegen. Die Mathematik weist kaum einen Unterschied zum WiSe 2013/14 in den Bachelorstudiengängen auf, allerdings aber dafür einen hohen Rückgang um etwa 29% der Masterstudentinnen (31,7% im WiSe 2013/14). (vgl. Gleichstellungsbericht 2010-2013, Tabelle 9, S. 9)

2 Akademische Qualifikation

2.1 Abschluss Studium

Insgesamt zeigten sich relativ konstante Anteile von Studienanfänger*innen in den Jahren 2014-2017 (vgl. Kapitel 1). Der Frauenanteil an den Studienabschlüssen, sowohl für die Bachelor- als auch für die Masterstudiengänge zeigt eine ähnliche Konstanz über die Zeit auf (Stabsst. für DM und QA 2018).

Aus diesem Grund beschreibt Abbildung 3 die durchschnittlichen Werte der Berichtsjahre 2014-2017 in den jeweiligen Fachbereichen. Insgesamt lag der Frauenanteil an den erfolgreich abgeschlossenen Bachelor- oder Masterstudiengängen durchschnittlich bei 37,5% (Stabsst. für DM und QA 2018).

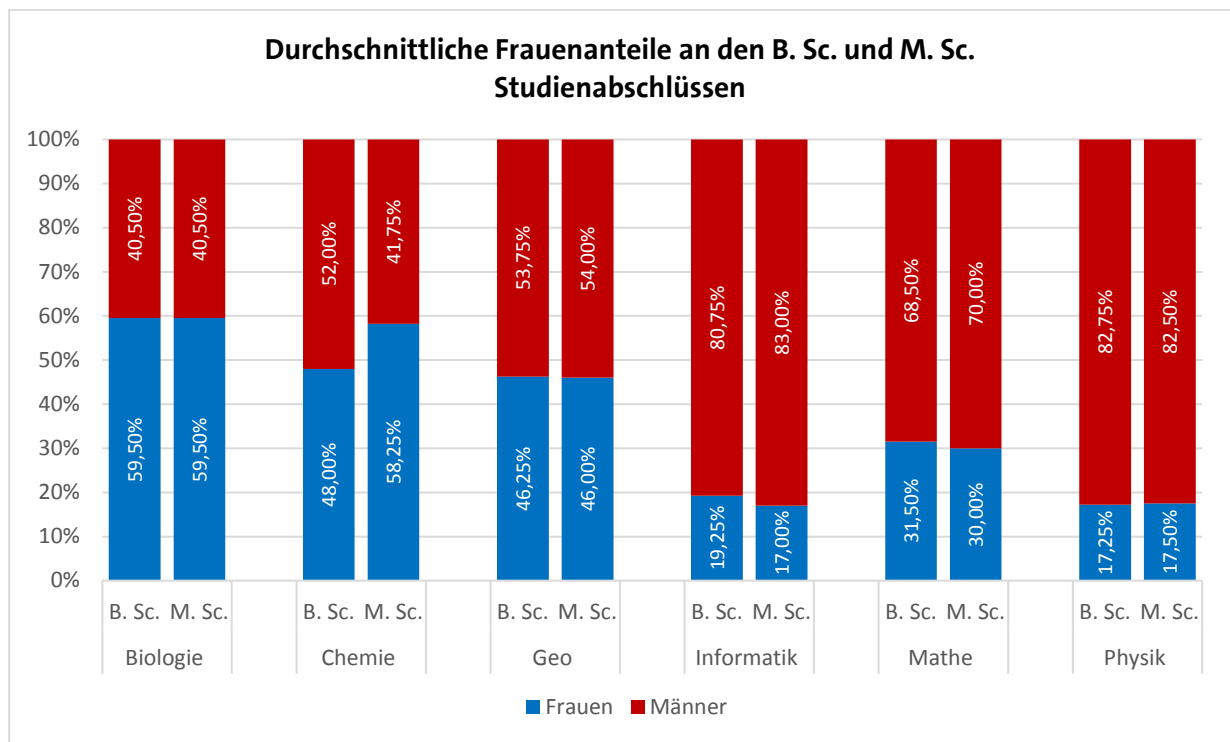


Abbildung 3: Durchschnittliche Frauenanteile an Studienabschlüssen; Stabsst. für DM und QA 2018

Die Grafik veranschaulicht, dass, wie bei den Statistiken zu Studienanfänger*innen (vgl. Abbildung 2), Biologie, Chemie und Geowissenschaften einen höheren Frauenanteil als die übrigen Fachbereiche aufweisen. In den übrigen Fachbereichen ist der Wert deutlich unter dem der Männer und zeigt maximal einen Wert von etwa 30 % in der Mathematik auf. Insgesamt sind in allen Fachbereichen kaum Unterschiede zwischen den Frauenanteilen der jeweiligen Bachelor- und Masterabschlüsse ersichtlich, nur die Chemie zeigt einen höheren Anteil in den Masterstudiengängen von 10 Prozentpunkten auf (Stabsst. für DM und QA 2018).

2.2 Abgeschlossene Promotionen

Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen in der gesamten MIN-Fakultät lag mit 41 % etwas über dem Anteil von den Master- und Bachelorstudiengangabschlüssen. Abbildung 4 gibt aufgrund der erneut nur geringen Schwankungen der Promotionsabschlüsse in den Jahren 2014-2017, die durchschnittlichen Promotionsabschlüsse pro Jahren wieder.

Im Allgemeinen gibt es deutliche Unterschiede in der Anzahl der Promotionen in den jeweiligen Fachbereichen. In den Fachbereichen Biologie und Chemie ist der größte Frauenanteil an Promotionen zu finden, dieser liegt durchschnittlich bei etwa 57 %. Besonders die Physik hebt sich aus der Abbildung durch die hohe Anzahl der promovierten Männer hervor und zeigt dadurch einen deutlichen Unterschied zu den promovierten Frauen.

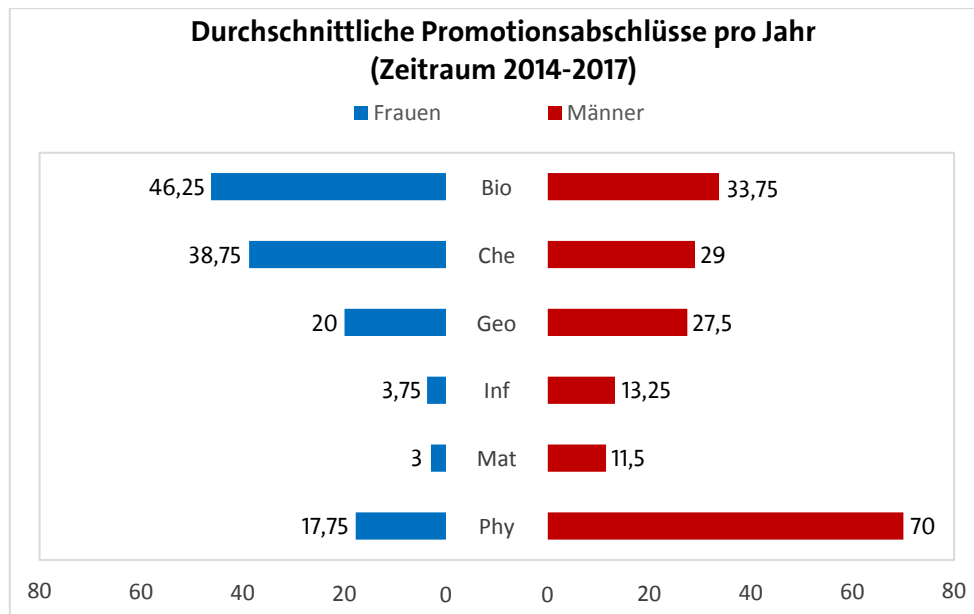


Abbildung 4: Durchschnittliche Promotionsabschlüsse pro Jahr; PLIS

Im Vergleich zum letzten Gleichstellungsbericht von 2010-2013, zeigt vor allem die Chemie eine große Steigerung von 45 % auf 57 % Promotionen von Frauen an. Dies entspricht einer Steigerung von etwa 28 %. Bei der Informatik und der Mathematik ist auffällig, dass es insgesamt deutlich weniger Promotions pro Jahr gibt, also in den anderen Fachbereichen. Wie in der Physik zeigt sich ebenfalls ein sehr geringer Frauenanteil der im Vergleich zu den Berichtsjahren 2010 – 2013 abgenommen hat. Die übrigen Fachbereiche zeigen kaum eine Änderung zum letzten Gleichstellungsbericht auf (vgl. Gleichstellungsbericht 2010-2013, Tabelle 11, S.10).

2.3 Abgeschlossene Habilitationen

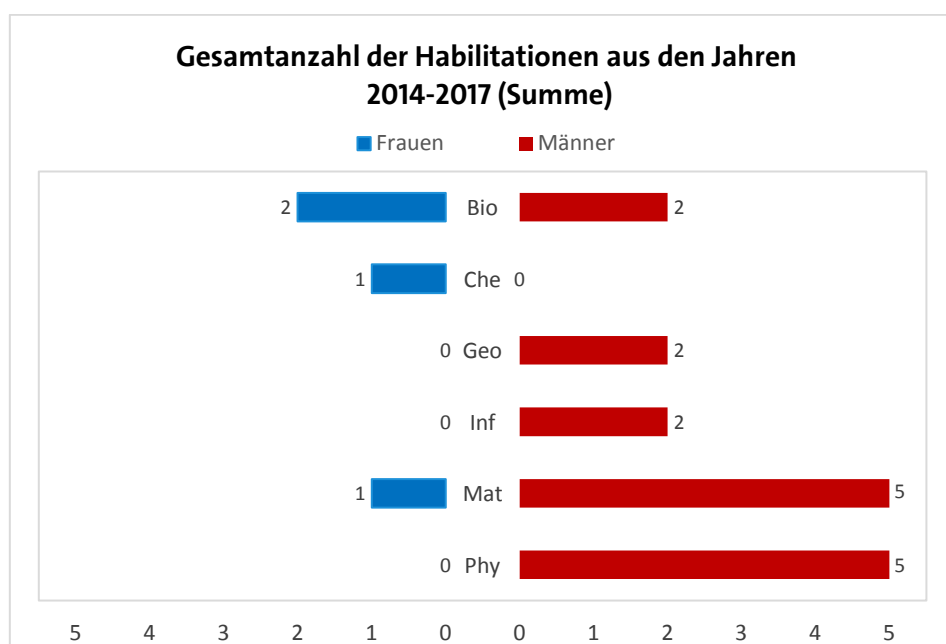


Abbildung 5: Habilitation 2014-2017; Stabsst. für DM und QA 2018

An der MIN-Fakultät haben im Zeitraum von 2014-2017 20 Personen habilitiert, wovon nur 4 Frauen waren. Dies entspricht einem Anteil von 20 % (siehe Abbildung 5). Im Vergleich zum Zeitraum von 2009-2013 (vgl. Gleichstellungsbericht 2010-2013, Tabelle 13, S.11) ist der Anteil von 21,4 % um 1,4 Prozentpunkte auf 20 % leicht gesunken. Der Anteil ist damit immer noch geringer als der der abgeschlossenen Promotionen (vgl. Kapitel 2.2).

3 Frauenanteile unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden

3.1 Wissenschaftliches Personal nach Entgeltgruppen und Finanzierungsquelle

An der MIN-Fakultät gab es im Jahr 2017 insgesamt 291,53 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen. Dies entspricht einem Anteil von 30,62 % von der Gesamtanzahl. Wie bereits zuvor (vgl. Kapitel 2) weist auch hier der Fachbereich Biologie den höchsten Frauenanteil auf. Wohingegen die Mathematik und die Physik die niedrigsten Anteile von Frauen unter den wissenschaftlichen Mitarbeitenden aufzeigen (siehe Tabelle 6). Dies verdeutlicht noch einmal die heterogene Verteilung in den Fachbereichen.

Tabelle 6: Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen §28 (VZÄ) nach Fachbereichen; PAISY 12/2017

Wissenschaftlich Mitarbeiter*innen §26 (VZÄ) nach Fachbereich			
Fachbereich	Gesamt	Frauen	
Biologie	124,22	72,31	58,21%
Chemie	152,44	58,67	38,49%
Geowissenschaften	161,89	64,66	39,94%
Informatik	130,59	26,5	20,29%
Mathematik	65,37	10,97	16,78%
Physik	316	56,75	17,96%
MIN-Fakultät	952,18	291,53	30,62%

Abbildung 6 veranschaulicht den Frauenanteil an unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen der jeweiligen Entgeltgruppen. Hierbei beziehen sich die Anteile auf die Gesamtzahlen, die in den Klammern noch einmal zur Verdeutlichung angegeben sind. In der höchsten Besoldungsgruppe E14/15 liegt der Anteil der Frauen nur bei etwa 20% und ist somit noch einmal deutlich geringer als in den Gruppen E13 und E14.

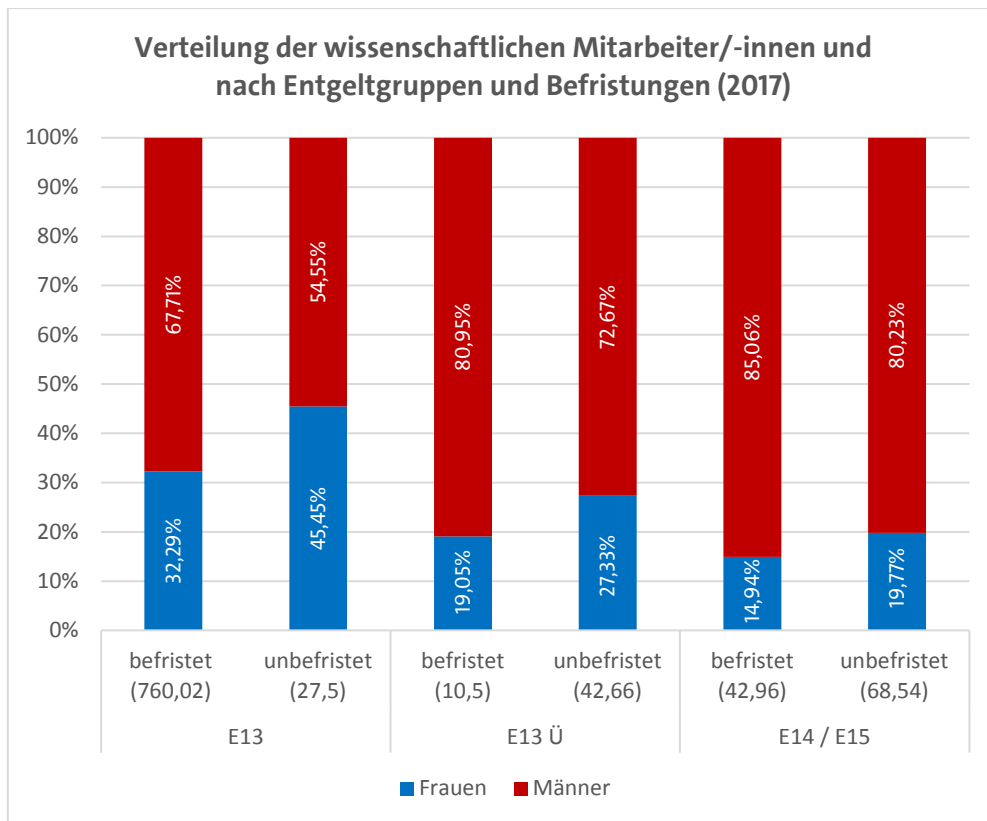


Abbildung 6: Wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nach Entgeltgruppen; PAISY 12/2017

In 2017 ist der Frauenanteil der unbefristeten Beschäftigten, unabhängig von den Entgeltgruppen, höher als bei den befristeten Beschäftigten. Generell sinkt der Frauenanteil mit dem Anstieg der Besoldungsgruppe.

4 Berufungsverfahren

Die Fakultät berichtet über den Frauenanteil in den Berufungsverfahren seit 2010 jährlich. Die folgenden Zahlen beziehen sich auf den Zeitraum von 2014-2017.

4.1 Verfahren in den einzelnen Jahren

Der Frauenanteil an den Berufenen im Zeitraum von 2014-2017 lag mit durchschnittlich 38 % deutlich über dem Anteil der in 2017 besetzten Professuren (dieser betrug 20 % vgl. Kapitel 5 Tabelle 8). Es ist somit ein Trend hin zu einer Steigerung des Frauenanteils zu beobachten. Wie bereits bei den Studierenden als auch bei den wissenschaftlichen Mitarbeitenden ersichtlich wurde, findet man auch in den Berufungen Unterschiede in den jeweiligen Fachbereichen (vgl. Kapitel 1 und Kapitel 3). In den Jahren 2014-2017 war die Gesamtanzahl der Berufungen im Fachbereich Physik am höchsten und in der Geowissenschaft am niedrigsten (Auswertung Berufungsbüro MIN-Fakultät 2018). Allerdings schwankt die Anzahl der Berufungen in allen Fachbereichen, da diese von den jeweiligen Ausschreibungen abhängig sind. Tabelle 7 präsentiert die Daten zu den einzelnen Phasen der Berufungsverfahren im Zeitraum von 2014-2017.

Tabelle 7: Daten zu den Berufungsverfahren 2014-2017; Berufungsbüro MIN-Fakultät 2018

Daten zu den Berufungsverfahren 2014-2017								
	2014		2015		2016		2017	
	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen	Gesamt	Frauen
Bewerbungen	512	87	338	95	506	74	369	80
Einladungen	107	32	65	26	100	24	68	31
Begutachtungen	55	16	43	18	59	13	32	16
Listenplätze	46	13	34	17	46	10	27	12
Berufungen	17	5	16	8	16	4	11	5

Grundsätzlich lässt sich aus den Zahlen entnehmen, dass der Frauenanteil an den eingegangenen Bewerbungen bereits geringer ist als der Anteil der Bewerbungen von Männern. Mit einem Frauenanteil von etwa 28 % weist das Jahr 2015 den höchsten Anteil von Bewerbungen von Frauen auf (95 von 338). Auch die Neuerwerbungen sind in diesem Jahr am höchsten und zeigen einen Anteil von 50% auf. (Auswertung Berufungsbüro MIN-Fakultät 2018) Die Abbildung 7 verdeutlicht nochmal die relative Entwicklung zwischen den einzelnen Phasen der einzelnen Jahre in der gesamten Fakultät.

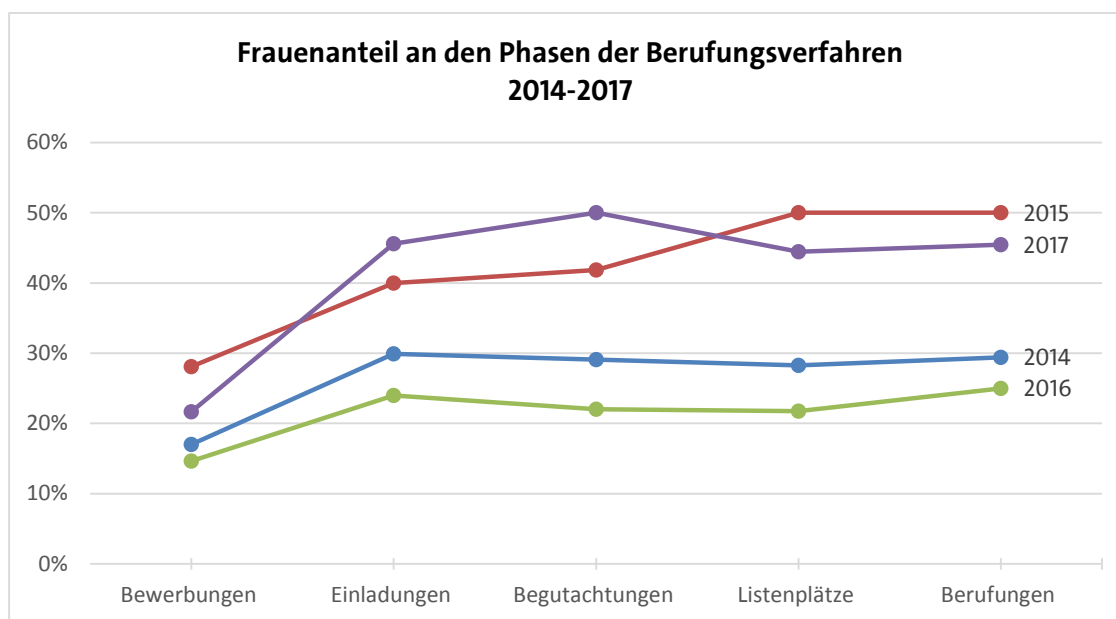


Abbildung 7: Frauenanteil Berufungsphasen 2014-2017; Berufungsbüro MIN-Fakultät 2018

Das Jahr 2016 zeigt einen geringeren Frauenanteil als die übrigen Jahre auf. Ein möglicher Grund für diese niedrige Zahl kann dadurch erklärt werden, dass von den insgesamt 16 Berufungen, 13 aus den Fachbereichen Mathematik, Informatik und Physik stammten, wo das weibliche Bewerber*innenfeld nach wie vor recht klein und damit stark umworben ist. Von diesen 13 Berufungen waren nur 3 Personen Frauen. (Auswertung Berufungsbüro MIN-Fakultät 2018)

4.2 Frauen auf der Liste

Abbildung 8 veranschaulicht, dass von insgesamt 152 Listenplätzen etwa 1/3 der Plätze von Frauen besetzt waren. Von diesen 51 Frauen belegten 21 den ersten Platz, dies entspricht einem Anteil von mehr als 40 %.

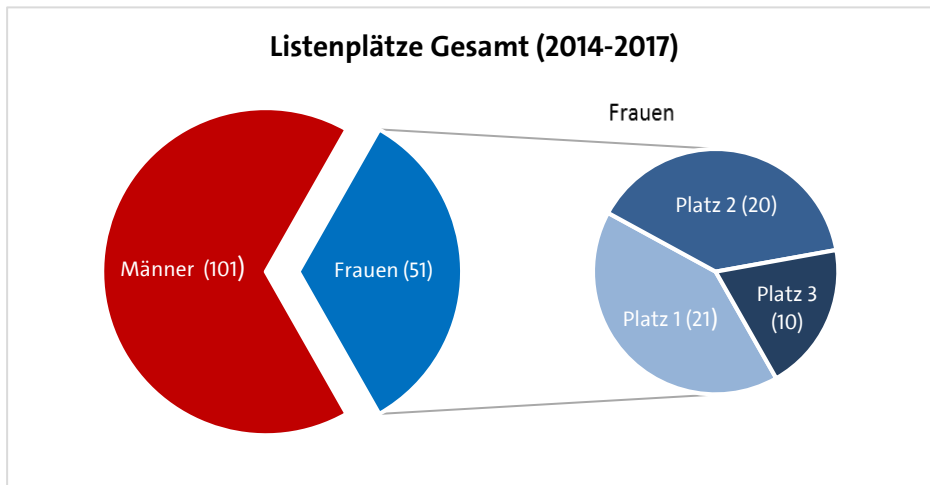


Abbildung 8: Platzierungen auf der Liste 2014-2017; Berufungsbüro MIN-Fakultät

Im Vergleich zum Jahr 2013, steigerte sich die Anzahl von Frauen auf Listenplätzen von 21 % auf 33 % (vgl. Gleichstellungsbericht 2010-2013, Abbildung 7, S. 14). Dieser Anstieg von etwa 57 % spiegelte sich auch im Frauenanteil der Neuberufungen wieder. Die Gesamtanzahl der Neuberufungen von Frauen steigerte sich zwischen den Jahren 2010-2013 von 11 auf 22 Neuberufungen in den Jahren 2014-2017 (vgl. Gleichstellungsbericht 2010-2013, Tabelle 15, S. 13).

5 Professuren

Der Frauenanteil an den Professuren ist von etwa 16 % im Jahr 2013 (vgl. Gleichstellungsbericht 2010-2013, Tabelle 1, S. 4) auf 20 % im Jahr 2017 (vgl. Tabelle 8) gestiegen. Dies entspricht einer Steigerung von 20 %. Vor allem die Fachbereiche Biologie, Chemie und Informatik zeigten im Vergleich zum Jahr 2013 (vgl. Gleichstellungsbericht 2010-2013, Tabelle 1, S. 4) einen deutlich höheren Frauenanteil auf. Zudem spielt die Erhöhung der Frauenanteile der Neuberufungen eine erhebliche Rolle (vgl. Kapitel 4). Die Abbildung 9 stellt die weibliche und männliche Anzahl an den Professuren und den Hochschullehrenden im Jahr 2017 pro Fachbereich dar.

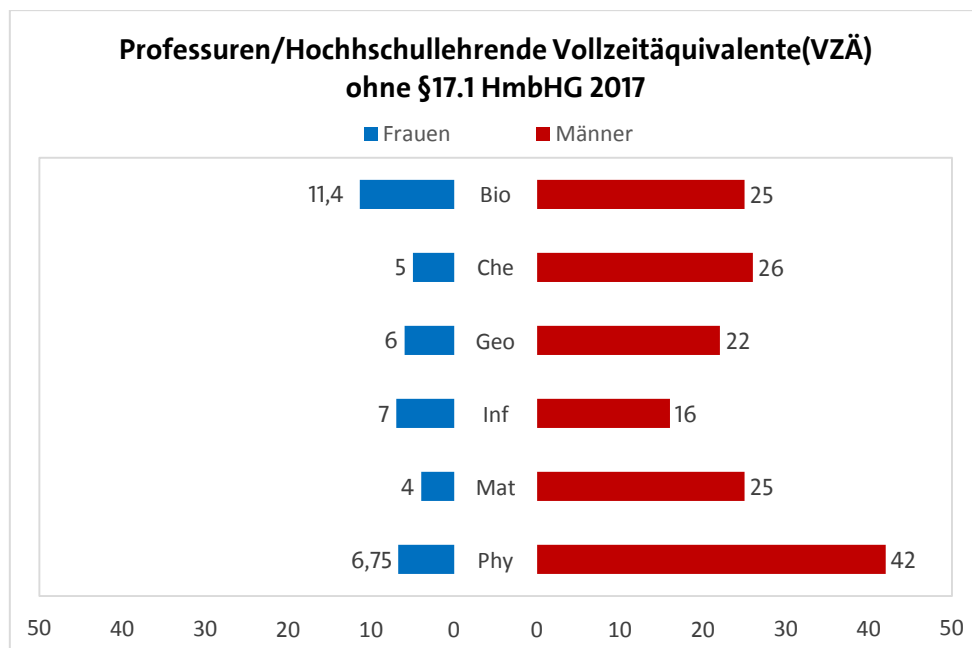


Abbildung 9: Professuren/ Hochschullehrende 2017; PAISY 12/2017 nach VZÄ

Die Grafik stellt deutlich heraus, dass weiterhin Heterogenität in den verschiedenen Fachbereichen bestehen. Der Frauenanteil in der Biologie, ohne §17 Professuren beträgt mit 11,4 von insgesamt 36,4 Vollzeitäquivalenten etwa 31 % und ist somit wie in anderen Qualifikationsstufen der höchste Wert in den Fachbereichen. Die Fachbereiche Chemie, Mathematik und Physik zeigen Frauentheile unter 20 % auf. (PAISY Auswertung 12/2017)

Die folgende Tabelle 8 und die dazugehörige Grafik (Abbildung 10) unterstreichen nochmals die Diskrepanzen zwischen den jeweiligen Fachbereichen abhängig von den jeweiligen Besoldungsgruppen.

Tabelle 8: Professuren und Hochschullehrende 2017 inkl. §17.1 HmbHG; PAISY 12/2017 nach VZÄ (W1-W3), Berufungsbüro MIN-Fakultät (§17.1 Professuren nach Kopf)

Professuren / Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen 2017															
Fachbereiche	W1			W2/C3/C2			W3/C4			§17			Gesamt		
	Ge-samt	Frauen		Ge-samt	Frauen		Ge-samt	Frauen		Ge-samt	Frauen		Ge-samt	Frauen	
Biologie	4,5	3,5	77,78%	16,9	5,9	34,91%	15	2	13,33%	7	1	14,29%	43,4	12,4	28,57%
Chemie	5	1	20,00%	7	3	42,86%	19	1	5,26%	7	1	14,29%	38	6	15,79%
Geowiss.	2	1	50,00%	11	2	18,18%	15	3	20,00%	10	3	30,00%	38	9	23,68%
Informatik	4	2	50,00%	6	2	33,33%	13	3	23,08%	0	0	0,00%	23	7	30,43%
Mathematik	4	1	25,00%	11	1	9,09%	14	2	14,29%	2	1	50,00%	31	5	16,13%
Physik	3,75	0,75	20,00%	20	3	15,00%	25	3	12,00%	10	0	0,00%	58,75	6,75	11,49%
MIN-Fakultät	23,25	9,25	39,78%	71,9	17	23,50%	101	14	13,86%	36	6	16,67%	232,15	46,15	19,88%

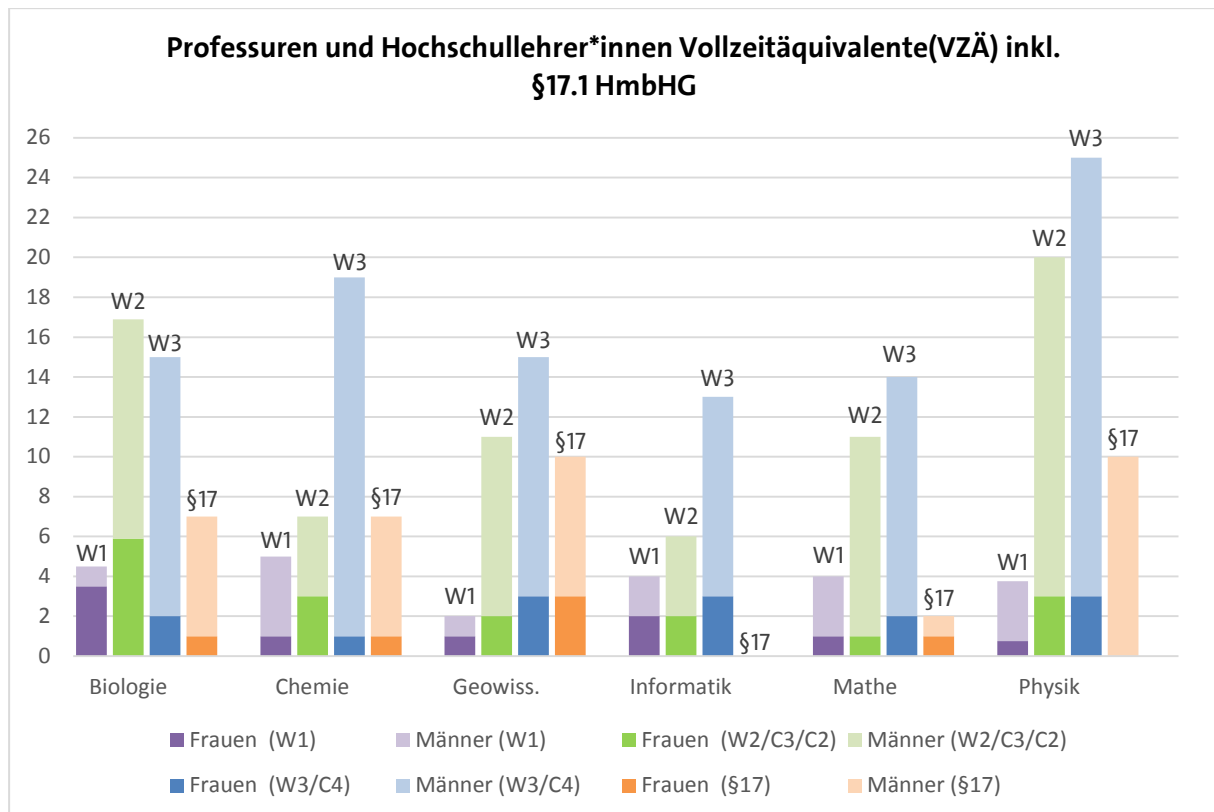


Abbildung 10: Professuren/Hochschullehrernde VZÄ inkl. §17.1 HmbHG; PAISY 12/2017 nach VZÄ (W1-W3), Berufungsbüro MIN-Fakultät (§17.1 Professuren nach Kopf)

Der Frauenanteil der Juniorprofessuren (W1) ist hierbei am höchsten in der Biologie (siehe Tabelle 8 oder Abbildung 10). Insgesamt haben sich die jeweiligen Frauenanteile in allen Fachbereichen im Vergleich zum Jahr 2013 positiv entwickelt, sodass der gesamte Frauenanteil an Juniorprofessuren von 17,4% auf 39,78% angestiegen ist. Ähnliches findet man, wenn man den Frauenanteil der W3/C4 - Professuren von 2013 mit 2017 vergleicht, hierbei steigt dieser insgesamt um etwas mehr als 5 Prozentpunkte. (vgl. Gleichstellungsbericht 2010-2013, Tabelle 1, S. 4)

Der Frauenanteil der §17.1 Professuren ist ähnlich hoch wie im Jahre 2013 (15,9%). Nach wie vor hat der Fachbereich Physik und Informatik keine weibliche §17.1 Professorin vorzuweisen (vgl. Gleichstellungsbericht 2010-2013, Tabelle 2, S. 5).

6 Blick in die Fachbereiche

Abschließend für diesen ersten Teil befinden sich nachfolgend die Gesamtübersichten der einzelnen Fachbereiche: Biologie (Abbildung 11), Chemie (Abbildung 12), Geowissenschaften (Abbildung 13), Informatik (Abbildung 14), Mathematik (Abbildung 15), Physik (Abbildung 16). Es wird erneut auf die verschiedenen Abschnitte der akademischen Qualifikation eingegangen, beginnend mit dem Studienanfang bis hin zu den Professor*innenstellen. Es zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild in den jeweiligen Fachbereichen. Die Grafiken beziehen sich hierbei jeweils auf den Stand vom Dezember 2017.

6.1 Biologie

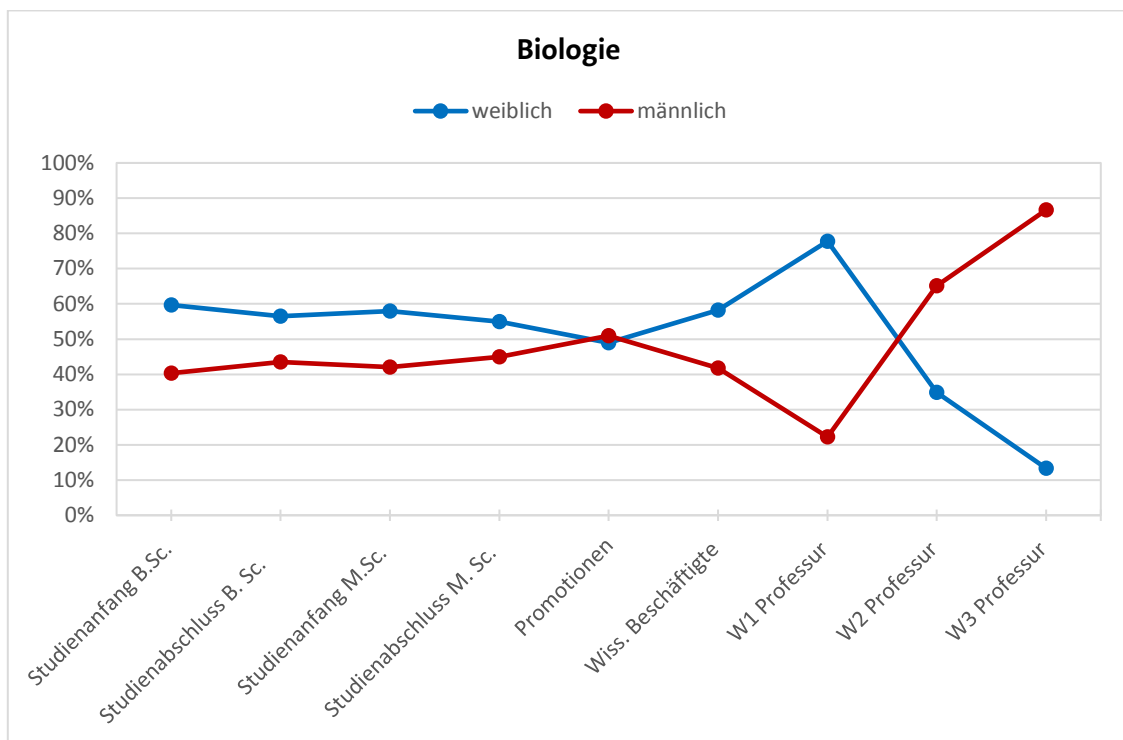


Abbildung 11: Übersicht Fachbereich Biologie; PAISY 12/2017, Stabsst. für DM und QA 2018, PLIS

6.2 Chemie

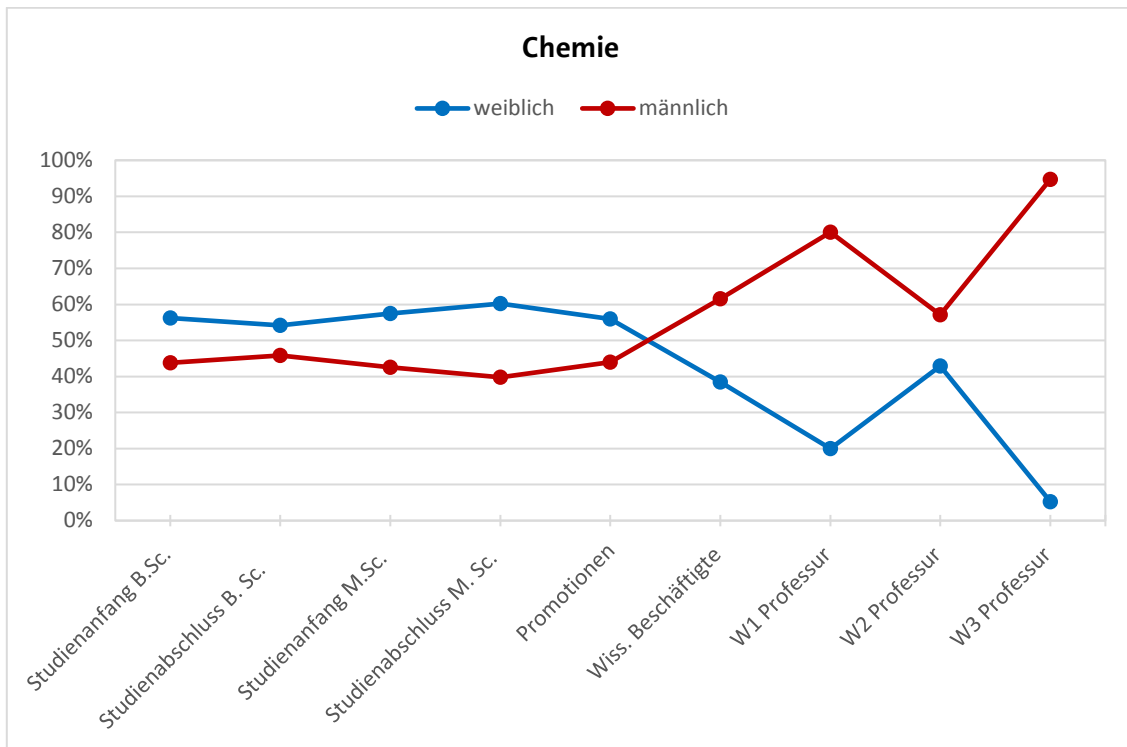


Abbildung 12: Übersicht Fachbereich Chemie; PAISY 12/2017, Stabsst. für DM und QA 2018, PLIS

6.3 Geowissenschaften

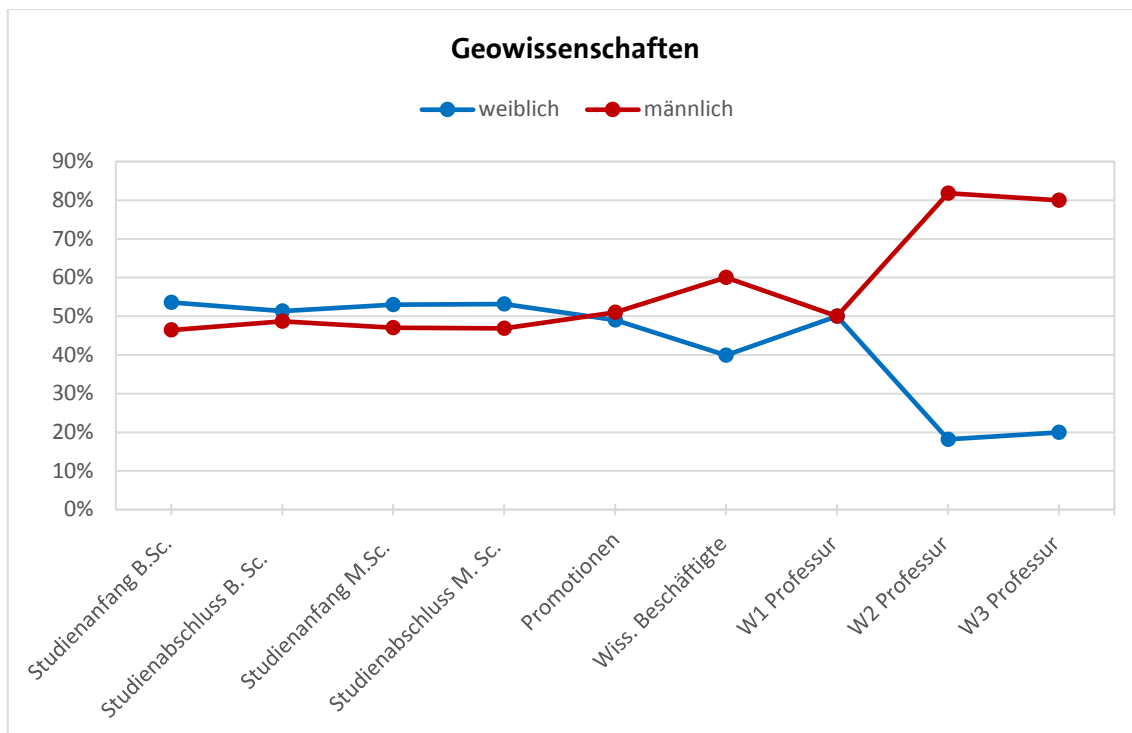


Abbildung 13: Übersicht Fachbereich Geowissenschaften; PAISY 12/2017, Stabsst. für DM und QA 2018, PLIS

6.4 Informatik

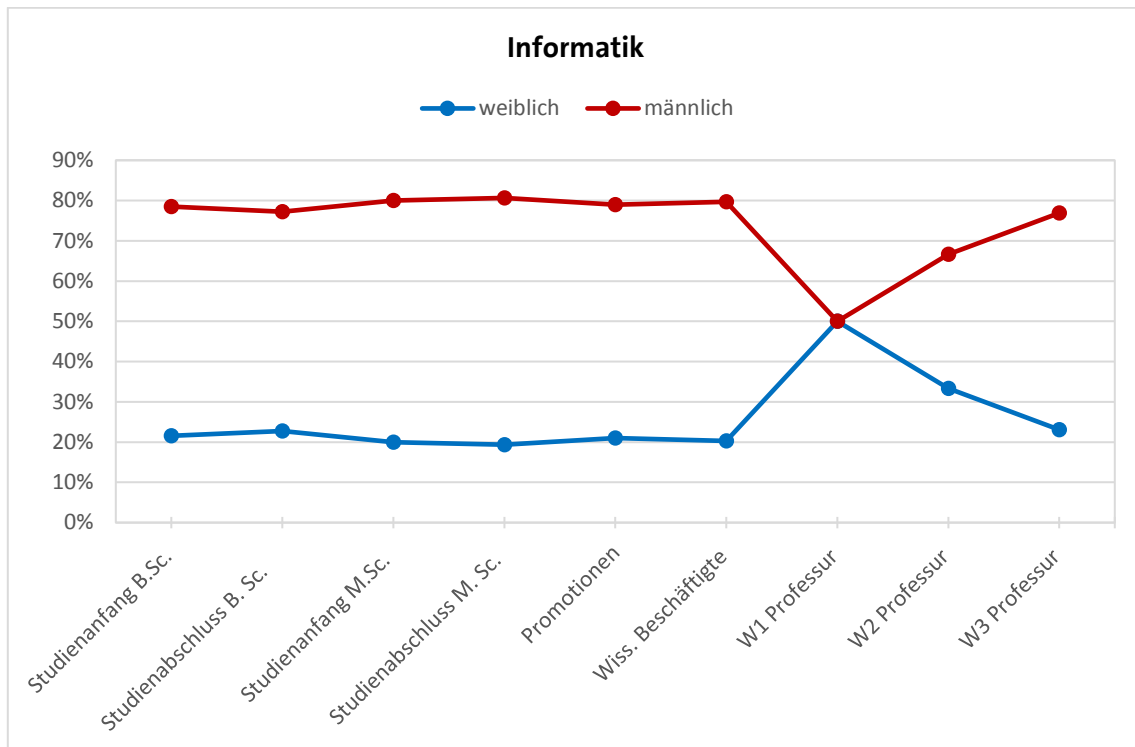


Abbildung 14: Übersicht Fachbereich Informatik; PAISY 12/2017, Stabsst. für DM und QA 2018, PLIS

6.5 Mathematik

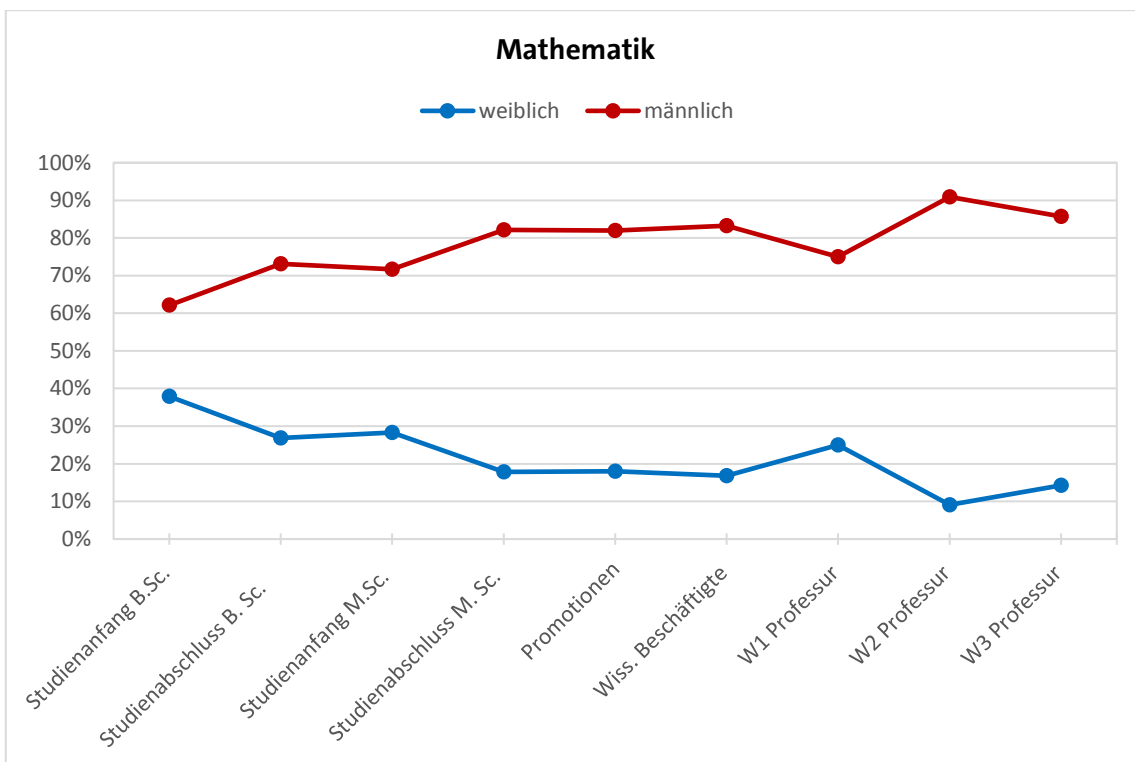


Abbildung 15: Übersicht Fachbereich Mathematik; PAISY 12/2017, Stabsst. für DM und QA 2018, PLIS

6.6 Physik

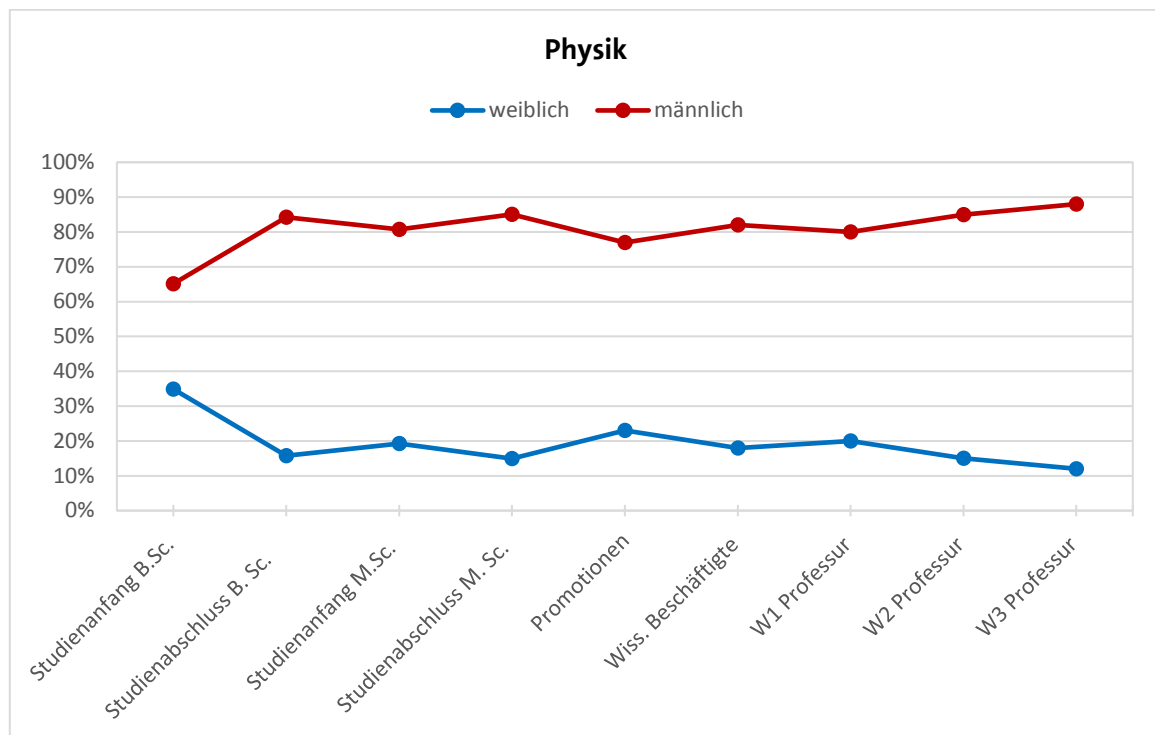


Abbildung 16: Übersicht Fachbereich Physik; PAISY 12/2017, Stabsst. für DM und QA 2018, PLIS

7 Verbund / Drittmittel

Erstmalig wird in diesem Gleichstellungsbericht auch über die Drittmittelinwerbungen und Verbundprojekte berichtet. Die folgenden Angaben erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit und beziehen sich nur auf die Informationen bzw. Drittmittelanzeigen aus dem Jahr 2017, die der Forschungsabteilung vorliegen.

7.1 Drittmittelanträge 2017

Drittmittel sind finanzielle Mittel, die den Hochschulen und Forschungseinrichtungen zusätzlich von dritter Seite zur Verfügung gestellt werden. Die am häufigsten vorkommenden Drittmittelgeber der MIN-Fakultät sind: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), Förderungen durch die Europäische Union (EU), Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), sowie der Europäische Forschungsrat (ERC).

Das nachfolgende Balkendiagramm (Abbildung 17) zeigt die Anzahl der erhaltenen Drittmittelanzeigen im Jahr 2017, geordnet nach den jeweiligen Fachbereichen sowie nach dem Geschlecht der antragstellenden Person. Diese repräsentieren jeweils ein beantragtes (nicht notwendigerweise bewilligtes) Projekt bei einer der aufgeführten drittmittelgebenden Institutionen.

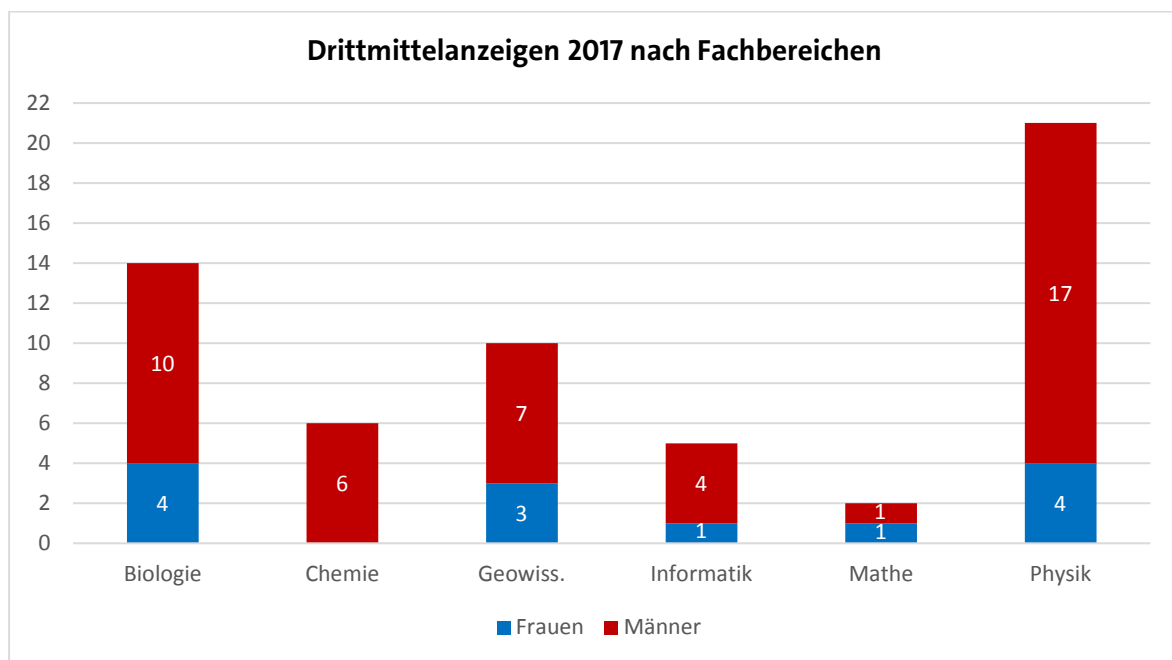


Abbildung 17: Drittmittelanzeigen 2017 nach Fachbereich; MIN-Fakultät Forschung

Von den insgesamt 58 Anträgen aus dem Jahr 2017, stammen etwa 22 % von Frauen. Aus dem Fachbereich Chemie waren die Antragsteller*innen sogar ausschließlich männlich. Obwohl die Physik die meisten Drittmittelanzeigen stellte (insgesamt 21), stammen nur etwa 19% von Antragstellerinnen. Ähnlich geringe Verhältnisse bei den Frauenanteilen sind auch in den anderen Fachbereichen (Informatik: 20 %, Biologie: 29 % und Geowissenschaften: 30 %) zu finden.

Da nicht alle Forschenden Ihre Anträge in Form vom Drittmittelanzeigen melden, weisen wir hier noch einmal darauf hin, dass nur ein unbekannt großer Anteil der beantragten Forschungsprojekte durch Drittmittelanzeigen dargestellt werden kann.

7.2 Verbundforschungsprojekte und deren Sprecher*innen

Die MIN-Fakultät war an 16 Verbundforschungsprojekten federführend beteiligt (Stand 2017). Zusätzlich liefen noch acht weitere Verbundforschungsprojekte, bei denen die Sprecher*innenschaften an anderen Universitäten lagen. Zu den Verbundforschungen gehören Sonderforschungsbereiche/Transregios (SFB/TRR), Graduiertenkollegs (GRK), Forschungsgruppen (FOR), Schwerpunktprogramme (SPP), sowie die Landesforschungsförderungen (LFF).

Die Abbildung 18 zeigt deutlich, dass der Frauenanteil unter den Sprecher*innen sehr gering ist, dieser liegt insgesamt bei 15 %. Von den 16 Verbundprojekten, zeigen nur eine Forschungsgruppe und eine Landesforschungsförderung eine Sprecherin auf.

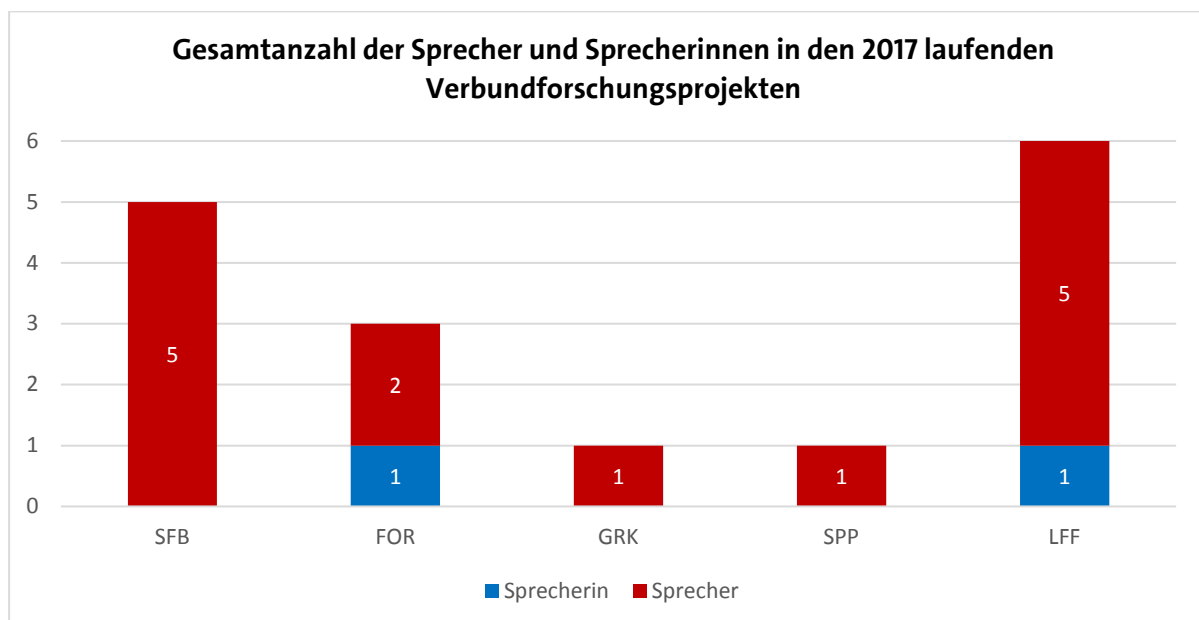


Abbildung 18: Sprecher*innen Verbundforschungsprojekten; MIN-Fakultät Forschung

In der Nachwuchsförderung hat die MIN-Fakultät zudem noch vier laufende Emmy-Noether Nachwuchsguppen, von denen eine von einer Wissenschaftlerin geleitet wird. Das Emmy-Noether-Programm der Deutschen Forschungsgemeinschaft eröffnet promovierten Forscherinnen und Forschern durch eine in der Regel fünfjährige Förderung die Möglichkeit, sich für wissenschaftliche Führungsaufgaben zu qualifizieren.

7.3 Verbundforschungsprojekte und deren (Teil-) Projektleiter/ innen

Insgesamt sind an den 16 oben genannten Projekten 112 Wissenschaftler*innen als (Teil-) Projektleiter*innen beteiligt. Der Frauenanteil liegt bei etwa 16 % und weist daher einen ähnlichen Wert auf wie zuvor bei den Sprecher*innenschaften (Auswertung MIN-Fakultät Abteilung Forschung).

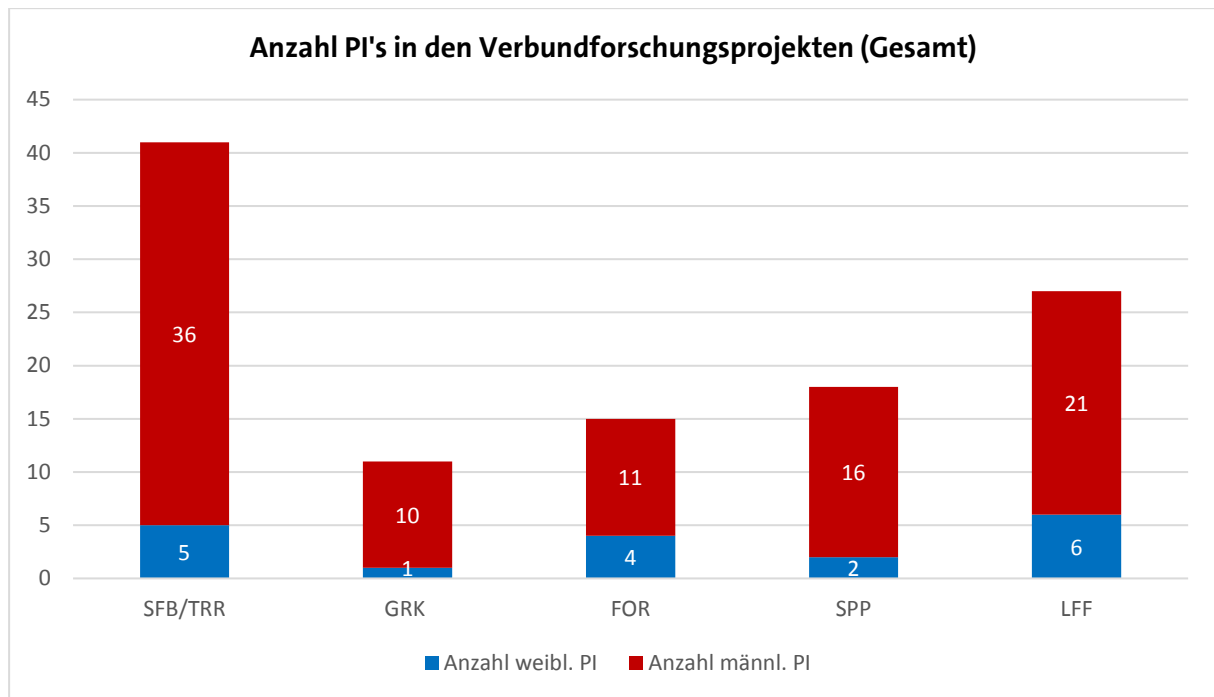


Abbildung 19: Anzahl der PI's in den Verbundforschungsprojekten; MIN-Fakultät Forschung

Abbildung 19 zeigt, dass der Frauenanteil in den Forschungsgruppen (27 %) und in den Landesforschungsförderungen (22 %) am höchsten ist, wohingegen dieser in den GRK Projekten (9 %) am niedrigsten ist. Der Frauenanteil bei den SFB und SPP Projekten liegt ebenfalls unter 15 %.

8 Leitungspositionen/Gremien

Der Frauenanteil in den Leitungsgremien ist weiterhin gering. Im Dekanat ist neben dem Dekan und zwei Prodekanen mittlerweile auch eine Prodekanin vertreten. Auf Fachbereichsebene war im Jahr 2017 (Stand Dezember) keine Frau Leiterin.

Im Sommersemester 2017 ist in jeder Statusgruppe (jeweils inkl. Stellvertretung) des MIN-Fakultätsrat mindestens eine Frau stimmberechtigtes Mitglied. In der Gruppe der Hochschullehrer*innen sind insgesamt 4 von 20 Mitgliedern Frauen. Die Gruppe der Studierenden und die Gruppe des akademischen Personals bestehen jeweils aus 2 Frauen und 4 Männern. Die Gruppe des Technischen, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals besteht ausschließlich aus 6 Frauen.

Teil 2: Gleichstellungsbeauftragte

Gem. § 7 Abs. 1 der MIN-Satzung von 2010 wählt der Fakultätsrat nach Vorschlag der vorangegangenen Gleichstellungs- oder Frauenkonferenzen in den Fachbereichen für drei Jahre eine Gleichstellungsbeauftragte oder einen Gleichstellungsbeauftragten, sowie Stellvertreter*innen. Im Zuge dessen soll die Fächerbreite der Fakultät berücksichtigt werden. Diese Stellvertreter*innen gelten alle als Stellvertretung der oder des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. In der Praxis wird aus dem Kreis der Stellvertreter*innen eine Person als erste Ansprechpartner*in für die Vertretung der oder des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bestimmt.

Die Gleichstellungsbeauftragten und der/die Gleichstellungsreferent*in der Fakultät stehen im engen persönlichen Austausch. Zudem wird insbesondere auf Ebene der Programme und Maßnahmen der Gleichstellungsarbeit mit den für Gleichstellung verantwortlichen Personen der SFBs und Exzellenz-Cluster kooperiert. Relevante Informationen werden über die Verteilerliste gleichstellungsbeauftragte@min.uni-hamburg.de kommuniziert.

1 Fakultät

Seit 2016 übernimmt Angela Schwabl sowohl das Amt der Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät als auch das der Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereichs Informatik. Als ihre Stellvertreterin agiert ebenfalls seit 2016 Maria Riedner aus dem FB Chemie, während Christina Strauß im Oktober 2017 als Gleichstellungsreferentin der Fakultät hinzugekommen ist.

2 Fachbereiche

In den Fachbereichen sind insgesamt 22 Gleichstellungsbeauftragte (darunter 2 Männer) tätig (Stand Dezember 2017). In einigen Fachbereichen haben sich die Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe nach Standorten bzw. Instituten aufgeteilt.

Fachbereich Biologie:

- o Prof. Jun. Dr. Esther Diekhof
- o Prof. Dr. Sigrun Reumann
- o Prof. Dr. Elisabeth Magel
- o Dr. Saskia Otto

Fachbereich Chemie:

- o Dr. Maria Riedner
- o Dr. Birgit Fischer
- o Dr. Monika Körs (Elternzeitvertretung)

Fachbereich Geowissenschaften:

- o Dr. Claudia Vanelle
- o Meike Schöning
- o Dr. Birgit Gaye

- o Dr. Klaus Berger
- o Dr. Dagmar Hainbucher
- o Dr. Livia Rasche

Fachbereich Informatik:

- o Angela Schwabl
- o Prof. Dr. Simone Frintrop

Fachbereich Mathematik:

- o Prof. Dr. Andrea Blunck
- o Dr. Susanne Koch

Fachbereich Physik:

- o Dr. Birgit Fuhrmeister
- o Prof. Dr. Erika Garutti
- o Prof. Dr. Dieter Horns
- o Dr. Kirsten von Bergmann
- o Prof. Dr. Daniela Pfannkuche

Teil 3: Gleichstellungsarbeit an der MIN-Fakultät

Seit der Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät im Januar 2010 wird stetig daran gearbeitet, die Ziele aus dem Gleichstellungsplan zu erreichen. In Zusammenarbeit mit den anderen universitären Einrichtungen wurden Maßnahmen festgelegt, um Frauen in den MIN Studiengängen zu fördern und somit den Frauenanteil zu erhöhen.

Auf der Homepage sind Informationen zu u.a. Veranstaltungen, Förderprogrammen und -möglichkeiten zu finden.

1 Studieninteressierte

Der MIN-Fakultät ist die frühzeitige Förderung von Mädchen, Schülerinnen und Studieninteressierten ein zentrales Anliegen. Das Dekanat und die Fachbereiche bieten daher unterschiedliche Formate für verschiedene Altersklassen an, um insbesondere Mädchen für ein Studium der MIN-Fächer zu gewinnen.

Die Fokussierung auf die Mädchenförderung begründet sich wie folgt: in den MIN-Fächern insgesamt und v.a. in der Informatik, Mathematik und Physik ist der Frauenanteil im Vergleich zu anderen Studiengängen auffallend niedrig (vgl. Kapitel 1). Da die Gleichstellung gleichzeitig nicht als reine Frauenförderung verstanden wird, werden auch für Jungen Programme der Kosmetikwissenschaften und aus der Biologie angeboten, beispielsweise beim Boys' Day.

1.1 Girls' und Boys' Day

Die MIN-Fakultät beteiligt sich mit über 250 Plätzen am Girls' und Boys' Day, damit Mädchen und Jungen schon in jungen Jahren Berufsfelder und Studiengänge kennenlernen, in denen Frauen, bzw. Männer unterrepräsentiert sind. Sie treffen auf weibliche und männliche „Role Models“, die von ihrem Studium und aus ihrem Leben in der Wissenschaft authentisch erzählen und diese erlebbar machen. Die Werkstätten und Labore öffnen dafür ihre Türen und gewähren den Schüler*innen Einblicke in die verschiedenen Forschungs- und Studienbereiche der Fakultät. Auch die Museen beteiligen sich und zeigen die Rolle der Naturwissenschaften spielerisch auf.

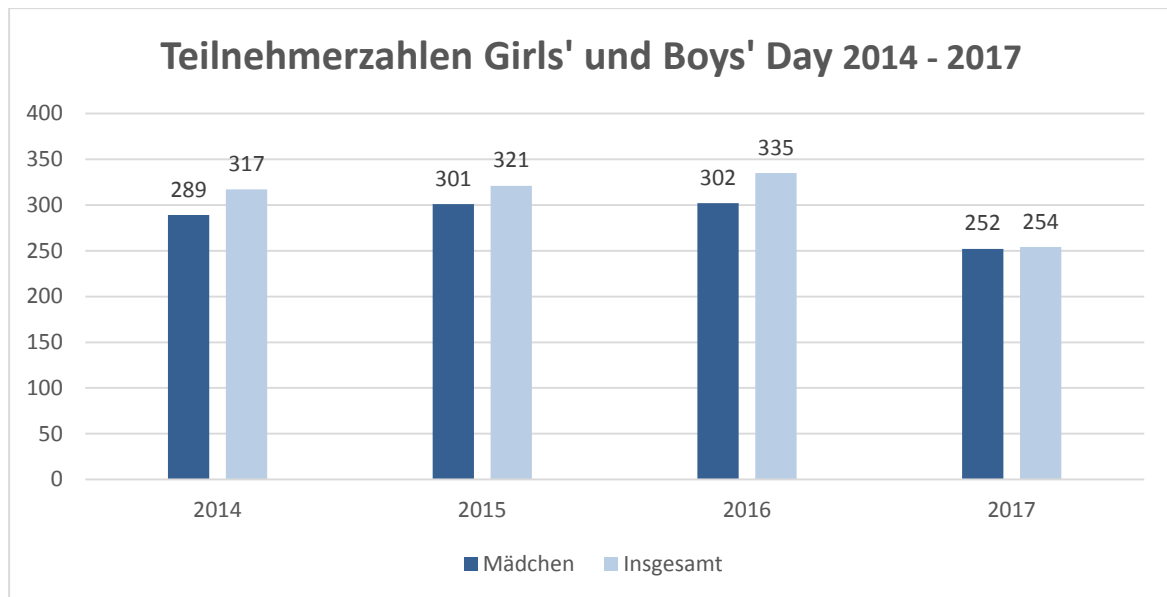


Abbildung 20: Teilnehmerzahlen Girls' und Boys' Day 2014-2017; MIN-Fakultät Gleichstellung

Abbildung 20 zeigt die Teilnehmerzahlen des Girls' und Boys' Days der Jahre 2014 - 2017. Mit 335 Teilnehmenden war das Jahr 2016 besonders gut besucht. Im Folgejahr konnte diese hohe Platzanzahl aufgrund terminlicher Überschneidungen auf Seiten der beteiligten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler leider nicht angeboten werden. Insgesamt übersteigt die Nachfrage das Angebot bei weitem und die angebotenen Plätze sind schnell ausgebucht.

Neben der quantitativ hohen Auslastung werden gleichzeitig die Angebote origineller: so bot der Exzellenzcluster CUI beispielsweise auch Veranstaltungen in englischer Sprache an. Besonders bewährt hat sich eine kleine Gruppengröße, die eine besonders intensive Betreuung möglich macht. Die Anzahl der Angebote des Girls' und Boys' Days werden in der Abbildung 21 dargestellt.

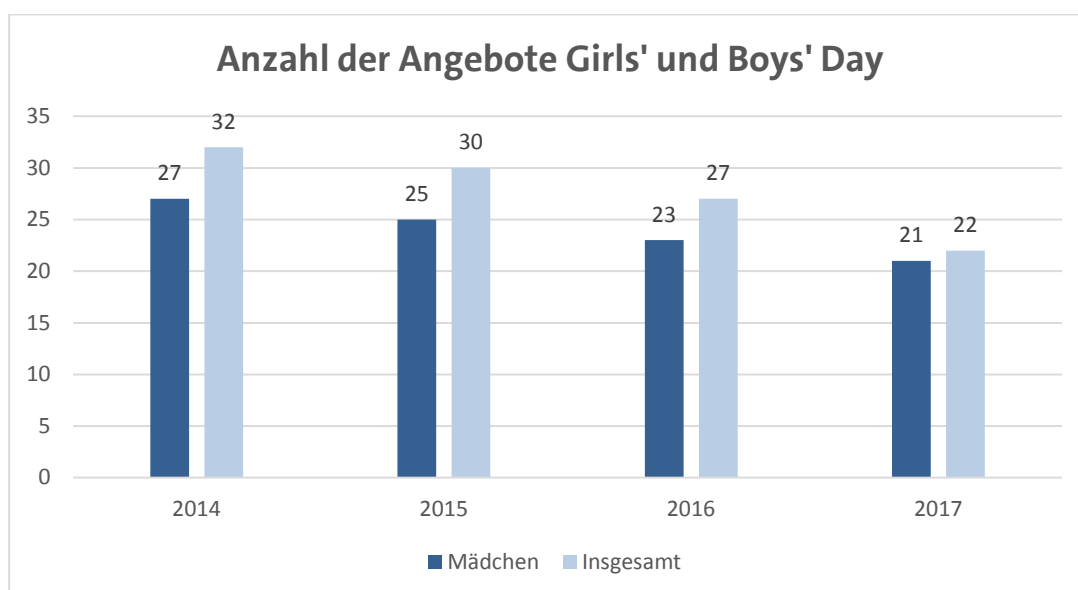


Abbildung 21: Anzahl der Angebote Girls' und Boys' Day 2014-2017; MIN-Fakultät Gleichstellung

1.2 mint:pink

Im Jahr 2013 hat die Initiative NAT das hamburgweite Programm „mint:pink“, ein MINT-Programm für Mädchen in der Mittelstufe in Hamburg und Norderstedt gestartet. Ziel ist es, die Schülerinnen im Zuge ihrer Profilwahl zu begleiten und den Mädchenanteil in naturwissenschaftlich-technischen Oberstufenprofilen zu erhöhen und darauf aufbauend den Frauenanteil in MINT-Studiengängen. Auch die Lehrkräfte werden miteinbezogen, sensibilisiert und vom Projekt bei ihrer Arbeit unterstützt. Bis zum Eintritt in die Oberstufe erhalten die Mädchen verschiedene Einblicke in den Berufsalltag von Grundlagenforscherinnen, Projektingenieurinnen oder Informatikerinnen in Unternehmen, Forschungslaboren und Hochschuleinrichtungen. In der folgenden Abbildung 22 sind die Anzahl der Schulen und die der Teilnehmerinnen aufgelistet.

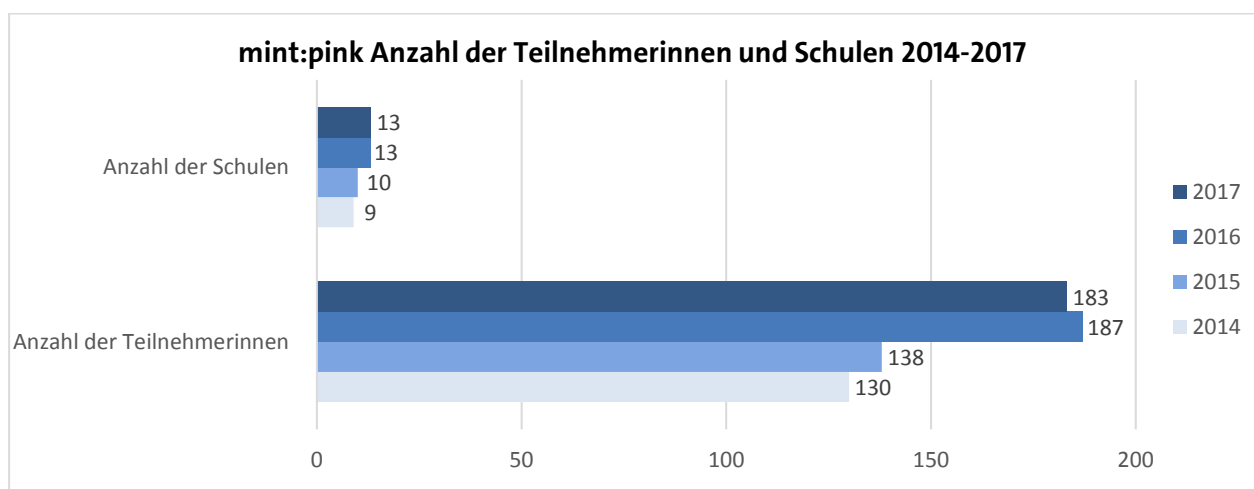


Abbildung 22: Anzahl der Teilnehmerinnen und Schule mint:pink; Initiative NAT

Die MIN-Fakultät beteiligt sich von Beginn an mit verschiedenen Modulen aus den Fachbereichen Physik, Informatik und Chemie an mint:pink:

- Modul „Heilendes Licht“, Fachbereich Physik, Institut für Experimentalphysik
- Modul „Hochenergiephysik und medizinische Anwendung“, Fachbereich Physik, II. Institut für Theoretische Physik
- Modul „Pink ist keine Farbe – Experimentieren mit Licht und Farbe“ vom Schullabor „Light and Schools“
- Modul „Mensch-Computer-Interaktion“, Fachbereich Informatik, Arbeitsschwerpunkt Human-Computer Interaction
- Modul „Kristalle, die funkeln den Multitalente“, Fachbereich Chemie, Institut für Anorganische und Angewandte Chemie

Auch über das Schülerforschungszentrum Hamburg und dessen Modul „Chemie hautnah!“ unterstützt die Fakultät, bzw. Universität das Programm mint:pink.

Seit 2017 haben die Mädchen darüber hinaus die Möglichkeit, durch „Option MINT!“ in Form von „Speed-Dating mit Role Models“ junge Forscherinnen und Ingenieurinnen kennen zu lernen und dadurch einen Einblick in deren Studien- und Berufswege zu erlangen. 2017 nahmen erfolgreich 47 „Role Models“ teil.

1.3 Girls Go Math

Um die Mathematik an der Hochschule kennen zu lernen, bietet der Fachbereich Mathematik seit 2007 einmal jährlich den Mathematiktag Girls Go Math für Schülerinnen der Oberstufe an. Insgesamt haben seitdem mehr als 300 Mädchen teilgenommen und einen Einblick in die spannende Welt der Mathematik erhalten.

Die nachfolgende Abbildung 23 veranschaulicht die Anzahl der Teilnehmerinnen in den Jahren 2014 bis 2017.

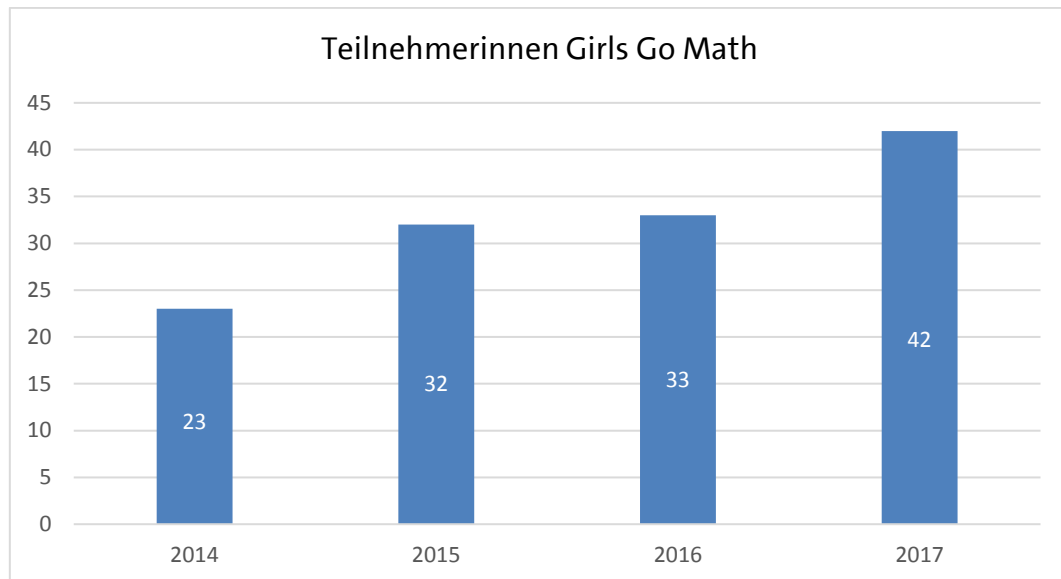


Abbildung 23: Teilnehmerinnen Girls Go Math; Darstellung auf Basis der Daten von PD Dr. Susanne Koch

Die Mädchen haben die Möglichkeit, an einem der acht angebotenen dreistündigen Module teilzunehmen. In den Modulen werden verschiedene mathematische Themen behandelt

- Einführungen in die Gruppen-, Graphen-, System- und Risikothorie
- Stochastik
- Modellierung
- Geometrie
- Kryptographie
- Lösen von mathematischen Problemen mit einer Software.

2 Studierende, Promovierende und Forschende

In der MIN-Fakultät werden zahlreiche Karriereförderungsmaßnahmen für Studentinnen, Doktorandinnen, Postdoktorandinnen und Juniorprofessorinnen in Form von Stipendien, Workshops, Mentoring-Programmen, Qualifikations- sowie Veranstaltungsreihen angeboten.

2.1 Anna Logica Programm (Zielgruppe: Studentinnen, Docs, PostDocs)



Das [Anna Logica Programm](#) zeichnet sich durch ein umfangreiches Seminarangebot aus, das persönliche sowie fachliche Fähigkeiten stärkt und zusätzlich ein Netzwerk für MIN-Frauen eröffnet. Faktoren, wie dass sich das Programm ausschließlich an Frauen richtet und die Teilnehmerinnen schon ab Beginn ihres Studiums unterstützt, machen das Programm einzigartig. Sowohl Studentinnen als auch Wissenschaftlerinnen der MIN-Fakultät können an den Seminaren teilnehmen und sich ihre Teilnahme in Form von Credit Points anrechnen lassen. Es finden jährlich 5-11 Seminare statt, u.a. zu den Themen professionelles Kommunizieren, Zeit- und Selbstmanagement, Präsentationstraining, gesellschaftliche Rollenerwartungen.

Anna Logica wurde 2010 mit dem Frauenförderpreis der Universität Hamburg ausgezeichnet und ist zudem seit 2016 Bestandteil des Instrumentenkastens der DFG. Zusammenfassend haben im Zeitraum 2014-2017 über 500 Frauen an den einzelnen Seminaren teilgenommen. Teilnehmerinnen haben zudem die Möglichkeit, mehr als ein Seminar zu besuchen. Tabelle 9 gibt die absoluten Zahlen der Teilnehmerinnen verteilt auf die Fachbereiche der MIN-Fakultät an. Hierbei ist die Teilnehmerinnenanzahl in den Bachelorstudiengängen am höchsten.

Tabelle 9: Verteilung der Anna-Logica-Teilnehmerinnen 2014-2017; Auswertung Anna Logica MIN-Fakultät

Jahr	2014	2015	2016	2017
Biologie	26	32	18	15
Chemie	19	12	15	15
Geowissenschaften	16	14	24	15
Informatik	24	32	32	29
Mathematik	13	3	7	2
Physik	12	7	8	14
Lehramt MIN	18	19	13	1
Diplom	0	12	0	2
Doc/PostDoc aus verschiedenen FB	15	4	9	9
Gesamt	143	135	126	102

2.2 UNICA (Zielgruppe: Studentinnen, Docs)



Seit 2011 arbeitete die MIN-Fakultät mit UNICA, der Initiative zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses zusammen. Das Programm wurde 2017 eingestellt, die letzte Ausschreibung fand im Jahr 2016 statt.

Das Angebot UNICA der Arbeitsstelle Expertinnen-Beratung/Mentoring beinhaltet die individuelle Beteiligung an einem eingeführten und erfolgreichen Mentoringprogramm zur Identifizierung und Förderung von weiblichem Führungsnachwuchs für eine inner- oder außeruniversitäre Laufbahn.

Zwischen 2014 und 2016 (siehe Tabelle 10 und Tabelle 11 für die Jahre 2015 und 2016) bewarben sich aus der MIN-Fakultät 88 Studentinnen und Doktorandinnen, 57 Frauen wurden zum eigens entwickelten Interview eingeladen, 30 Frauen nahmen an dem eintägigen UNICA Assessment Center teil und erhielten ausführliche Feedbackgespräche mit Profileinschätzungen. Insgesamt wurden 12 Mentees aufgenommen, die jeweils über 4 Jahre begleitet werden.

Tabelle 10: UNICA 2015; Auswertung UNICA

Fachbereich	Bewerberinnen	Bewerberinnen beim Interview	Bewerberinnen beim Assessment Center	Aufgenommene Mentees
Biologie	7	5	3	2
Chemie	9	4	4	1
Geowissenschaften	3	1	1	0
Informatik	1	1	0	0
Mathematik	2	1	0	0
Physik	1	1	1	0
Gesamt	23	13	9	3

Tabelle 11: UNICA 2016; Auswertung UNICA

Fachbereich	Bewerberinnen	Bewerberinnen beim Interview	Bewerberinnen beim Assessment Center	Aufgenommene Mentees
Biologie	8	3	1	1
Chemie	13	9	3	1
Geowissenschaften	3	1	0	0
Informatik	4	4	3	1
Mathematik	1	1	1	0
Physik	0	0	0	0
Gesamt	29	18	8	3

Berufserfolge UNICA-Mentees 2014 - 2016 der MIN-Fakultät¹

Aus den Jahrgängen 2014 bis 2016 sind drei Mentees inzwischen als PostDoc an verschiedenen Universitäten angestellt. Sie alle haben im Laufe des UNICA-Mentorings ihre Promotion erfolgreich abgeschlossen und sie alle planen, die wissenschaftliche Karriere fortzusetzen. Eine weitere Mentee aus dem Jahrgang 2014 hat beispielsweise während des UNICA-Mentorings ihren Masterabschluss gemacht und promoviert in UK im Bereich Biologie.

¹ UNICA/ Dorothea Ritter

Diverse UNICA-Mentees der Jahrgänge 2014 - 2016 haben mittlerweile ihre erste Führungs(nachwuchs)position erreicht. Die Branchenvielfalt reicht dabei vom Biotechunternehmen, der IT-Branche, Energiebranche und der Unternehmensberatung bis hin zur öffentlichen Verwaltung (z. B. Dataport (in der Beratung), Deutsche Bahn (Umweltreferentin), Eppendorf AG (Application Field Specialist), Define (in der Beratung), Osthus GmbH (in der Beratung für Forschungs- und Entwicklungsorganisationen), Otto (Business Analyst)).

Eine Mentee (Jahrgang 2014) ist beispielsweise nach erfolgreichem Abschluss der Promotion als Führungskraft mit Personalverantwortung bei einem großen Chemie-Konzern eingestiegen.

Vergabe von Pall Mall Stipendien an UNICA-Mentees der MIN-Fakultät

Es wurden bereits fünf Pall Mall USA-Forschungs- und Reisestipendien an UNICA-Mentees aus der MIN-Fakultät vergeben: eins 2014 und vier 2015. Die Stipendiatinnen (vier Doktorandinnen und eine Studentin) nutzten diese ausschließlich zum Ausbau ihrer wissenschaftlichen Karriere: zum Besuch einer Fachtagung, einer Tagungsreise, für ein Forschungspraktikum sowie bei zwei Stipendiatinnen für einen Konferenzbesuch, jeweils in den USA.

Mentees im Alternativprogramm 2014 - 2016 der MIN-Fakultät

Insgesamt befanden bzw. befinden sich 23 Mentees der MIN-Fakultät im Alternativangebot von UNICA am Expertinnenberatungsnetz der Universität Hamburg. Zu Beginn der Bewerbung waren 13 Mentees Doktorandinnen und 10 Mentees Studentinnen. Inzwischen sind viele davon im Job, sowohl in der Wissenschaft als auch in der Privatwirtschaft, und haben ihr Studium oder Ihre Promotion erfolgreich beendet.

2.3 Pro Exzellenzia 4.0 (Zielgruppe: Docs, PostDocs)



Seit 2010 vergibt die MIN-Fakultät zusammen mit dem Hamburger Karriere-Kompetenzzentrum „[Pro Exzellenzia 4.0](#)“ Stipendien an Doktorandinnen und PostDocs aus MIN-Fächern, die eine Karriere in einer Führungsposition anstreben.

Generell richtet sich das Programm an hochqualifizierte Frauen aus den Bereichen MINT, Kunst, Musik, Architektur und Geisteswissenschaften mit Erstwohnsitz in Hamburg. Die Stipendiatinnen profitieren neben den finanziellen Mitteln, die als Drittmittel (ESF und BWF) zur Verfügung gestellt werden, vor allem auch von den Synergieeffekten der vielfältigen Karriere fördernden Maßnahmen. Zu diesen Maßnahmen zählen u.a. Workshops, Coachings, Vortragsveranstaltungen, Networking.

Darüber hinaus ist die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ebenfalls ein essentielles Ziel. So erhalten Stipendiatinnen mit Kindern einen Familienzuschlag, der sich nach der Anzahl der Kinder richtet (ein Kind 400€, zwei Kinder 500€, drei und mehr Kinder 600€).

Insgesamt flossen im Zeitraum von 2014-2017 für acht Stipendien 197.900€. Die Dauer dieser Stipendien wird in Tabelle 12 dargestellt.

Tabelle 12: Pro Exzellenzia – Stipendien (2014-2017); MIN-Fakultät Gleichstellung

	2014												2015												2016												2017											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Doc	Mathematik																								Chemie												Informatik											
																																					Biologie											
Postdoc	Chemie												Biologie																																			
																									Biologie												Chemie											

2.4 Pro Exzellenzia meets UHH (Zielgruppe: Docs, PostDocs, Juniorprofs)



Die MIN-Fakultät veranstaltet ebenfalls mit Pro Exzellenzia in Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung, CliSAP und CUI die Veranstaltungsreihe „[Pro Exzellenzia meets UHH](#) - Nachhaltigkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen“. Mit dem Vor-satz den niedrigen Frauenquoten bei den Professuren entgegenzuwirken, sollen

dadurch Wissenschaftlerinnen für eine akademische Laufbahn begeistert werden. Bisher wurden vier Lunchmeetings durchgeführt, die Hochschulabsolventinnen, Postdoktorandinnen wie auch Doktorandinnen der Exzellenzcluster sowie aus dem MINT-Bereich die Möglichkeit bot, sich sowohl untereinander als auch mit hochkarätigen Wissenschaftlerinnen und Trainerinnen auszutauschen. Diese umfassten Themen wie Networking, individuelle Karrierewege und zuletzt die „Black-Box“ Berufungsverfahren.

2.5 dynaMENT Mentoring Programm (Zielgruppe: Docs, PostDocs)



Das [dynaMENT](#) Mentoring Programm ist ein gemeinsames Projekt der MIN-Fakultät, den Exzellenzclustern CUI, DESY, dem Max-Planck-Institut für Struktur und Dynamik der Materie, dem PIER Helmholtz Graduate School sowie dem SFB 676 und SFB 925. Es wurde 2015 unter dem Namen

„Mentoring Bahrenfeld“ eingeführt und 2017 in „dynaMENT Mentoring for Women in natural sciences“ umbenannt.

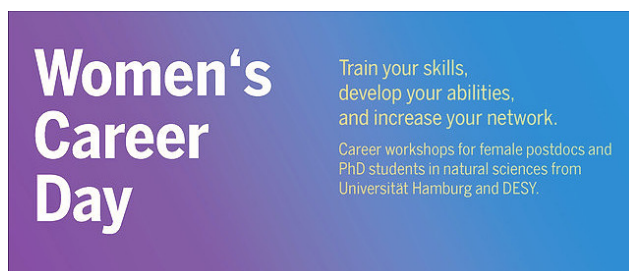
Das englischsprachige Programm ist für jeweils zwölf Monate konzipiert und richtet sich an weibliche Doktorandinnen und Postdoktorandinnen, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben. Nach erfolgreicher Bewerbung wird den Teilnehmerinnen eine intensive Betreuung

durch einen Mentor oder eine Mentorin sowie die Teilnahme an einem umfangreichen Rahmenprogramm, das u.a. Networking-Veranstaltungen und Workshops beinhaltet, geboten. Tabelle 13 gibt innerhalb der zwei Programmstaffeln die Anzahl der Bewerberinnen und Mentees, aufgeschlüsselt nach Fachbereichen, wieder.

Tabelle 13: Anzahl der Bewerberinnen dynaMENT; Auswertung dynaMent

	2015		2017	
Fachbereich	Bewerberinnen	Mentees	Bewerberinnen	Mentees
Biologie	0	0	1	1
Chemie	4	3	4	2
Geowiss.	0	0	0	0
Informatik	0	0	0	0
Mathe	0	0	0	0
Physik	6	4	7	4
Gesamt	10	7	12	7
davon:				
PhD	5	3	10	5
Postdoc	5	4	2	2

2.6 Women's Career Day (Zielgruppe: Docs, PostDocs)



Das englischsprachige Programm „[Women's Career Day](#)“ wurde von CUI, dem SFB 676, dem SFB 925 und der Pier Helmholtz Graduate School entwickelt. Seit einigen Jahren sind auch die MIN-Fakultät, EMBL und das Max-Planck-Institut für Struktur und Dynamik der Materie feste Kooperationspartne-

rinnen des Formats, das sich an Doktorandinnen und Postdotorandinnen richtet.

Seit dem Start der Reihe 2014 findet das 2-tägige Format federführend durch CUI und die Pier Helmholtz Graduate School in der Regel zweimal jährlich statt. Junge Forscherinnen können sich in vier jeweils eintägigen, bzw. einem zweitägigen Workshop neue Perspektiven auf Karrierechancen, Berufswege, Networking und Softskills in der Wissenschaft erarbeiten. Zusammenfassend lässt sich aufgrund zahlreicher positiver Evaluationen und mit einer Teilnehmerinnenanzahl von knapp 200 sagen, dass das Programm großen Zuspruch findet. 2015 agierte die MIN-Fakultät erstmals als offizieller Kooperationspartner und führt dies ab 2018 fort.

2.7 Academic Leadership (Zielgruppe: PostDocs, Juniorprofs)



Das [Academic Leadership Programme for Woman](#) ist eine seit 2014 bestehende, modularisierte Qualifizierungsreihe, die jährlich stattfindet. Zusammen mit dem UKE (Universitätsklinikum Eppendorf) und CUI (The Hamburg Centre for Ultrafast Imaging) organisiert die MIN Fakultät drei- bis viermodulige, englischsprachige Workshops für Juniorprofessorinnen und

Habilitandinnen, die Führungsqualifikationen und Kompetenzen für eine fortgeschrittenere akademischen Karriere fokussiert. Die Termine sind über das Semester verteilt, um das in der Theorie gelernte, in der Praxis anzuwenden und die Erfahrung mit ins nächste Modul mitnehmen zu können. Die Kapazität pro Modul ist mit bis zu 15 Teilnehmerinnen begrenzt.

2.8 Maßnahmen der Universität

Neben fakultären Angeboten gibt es auch auf zentraler Ebene verschiedene Angebote zur Förderung der Gleichstellung. Die Angebote richten sich an verschiedene Zielgruppen und Karriere-stufen.

2.8.1 Agathe-Lasch-Coaching

Mit dem [Agathe Lasch Programm](#) sollen gezielt Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen gefördert werden. Lösungsorientiertes Einzelcoaching soll die Frauen bei Themen wie Arbeitsalltag, Zeit- und Selbstmanagement, Führungskompetenzen oder berufliche Positionierung unterstützen. Von diesem Angebot profitieren jährlich auch MIN-Post-Doc Wissenschaftlerinnen. In dem Zeitraum 2014 -2017 bewarben sich 19 Frauen aus der MIN-Fakultät für das Agathe-Lasch-Coaching, von denen insgesamt 17 ausgewählt wurden. Abbildung 24 zeigt die jeweiligen MIN-Teilnehmerinnen in den Jahren, aufgeteilt nach Status.

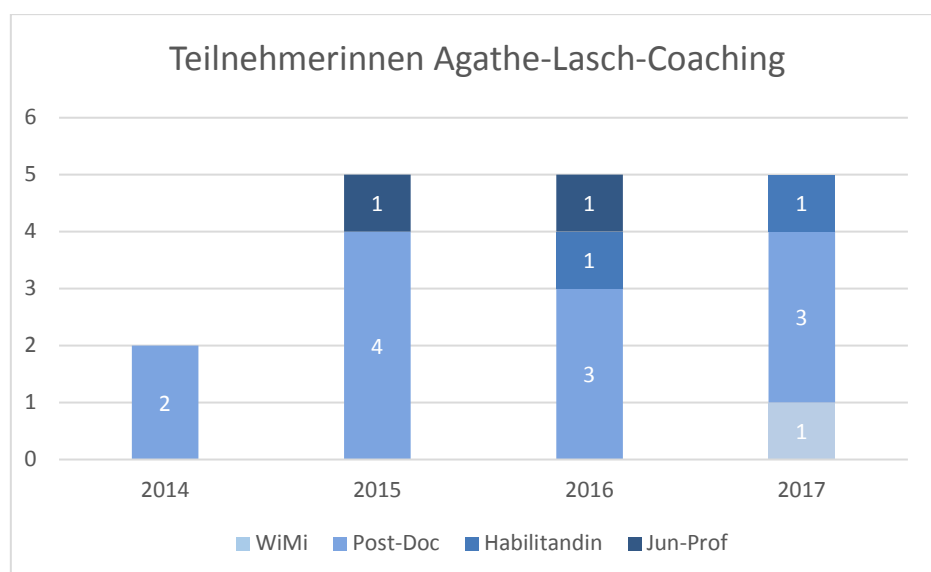


Abbildung 24: MIN Teilnehmerinnen Agathe-Lasch-Coaching; Stabsstelle Gleichstellung 2018

2.8.2 Gleichstellungsfonds

Seit 2012 wird einmal jährlich der [Gleichstellungsfonds](#) der Universität ausgeschrieben. Hier gibt es u.a. die Möglichkeit Stipendien zum Promotionsabschluss einzuwerben, Projekte zu Gleichstellungsthemen sowie Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Studium und Familie zu fördern. Auch hiervon profitieren jährlich mehrere MIN-Wissenschaftler*innen.

2.8.3 Beteiligung Audit familiengerechte Hochschule

Seitdem die Universität Hamburg im Jahr 2010 erstmals das [Audit familiengerechte Hochschule](#) erhielt, wurden diverse Ansätze entwickelt und umgesetzt. Auch 2017 verpflichtete sich die Uni Hamburg verbindlich dazu, für die nächsten drei Jahre Maßnahmen durchzuführen, um alle Angehörigen der Universität bei der Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie zu unterstützen. Die Re-Auditierung und Konsolidierung des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“ startete im Sommersemester 2016 und wurde im Wintersemester 2016/17 erfolgreich abgeschlossen.

2.8.4 UHH-App

Seit 2017 ist es dank dem Familienbüro, CUI, dem SFB 676 und dem Referat Online-Dienste möglich über die UHH App alle familiengerechten Einrichtungen, auch die der MIN-Fakultät, auf dem Campus der Uni Hamburg schnell über einen Familien-Icon, sichtbar werden zu lassen. Alle Standorte, an denen Beratungs- und Betreuungsangebote, Eltern-Kind-Zimmer, familienfreundliche Mensen sowie Wickel- und Stillmöglichkeiten zu finden sind, werden auf dem Campus Navigator sichtbar. Die „[UHH mobile](#)“ App ist kostenlos im App Store oder Google Play Store verfügbar.

3 Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie

Ein wesentlicher Bestandteil der Gleichstellungsarbeit an der MIN-Fakultät ist die Unterstützung aller Fakultätsmitglieder bei der [Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie](#). Dies beinhaltet nicht nur Maßnahmen zur Unterstützung von Fakultätsmitgliedern mit Familienverantwortung für kleinere Kinder sondern zunehmend auch die Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen.

3.1 Still- und Wickelräume/Familienzimmer

Seit 2010 konnten in den Gebäuden der MIN-Fakultät verschiedene Still- und Wickelräume bzw. Familienzimmer geschaffen werden. Spezielle Eltern-Kind-Zimmer gibt es nun auf dem Campus Bahrenfeld, Grindel und Stellingen. Ein weiterer Wickelraum und eine Kindertoilette befinden sich im Geomatikum. Auf dem Campus Stellingen besteht die Option die Kinderbetreuung „Zwischenspeicher“ zu nutzen. Die ist vor allem für Eltern geeignet ist, die eine Kinderbetreuung für wenige Stunden benötigen.

3.2 Unterstützung Kindernotfallbetreuung

Die MIN-Fakultät unterstützt weiterhin in Rahmen der strukturschaffenden Maßnahmen Gleichstellung, finanziell Kindernotfallbetreuung. Die Kriterien dafür wurden 2010 erarbeitet und gelten nach wie vor.

3.3 Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum Thema "Vereinbarkeit von Familie und Spitzenforschung"

In Zusammenarbeit mit der MIN-Fakultät, veranstalten die Exzellenzcluster CUI und CliSAP und das Familienbüro der Uni HH sowie der SFB 676 einmal jährlich Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum Thema "Vereinbarkeit von Familie und Spitzenforschung" (Scientific Career and Parenthood). Die Veranstaltung „Scientific Career and Parenthood“ findet als englischsprachige Podiumsdiskussion mit Informationsvorträgen statt.

Zudem hat der SFB 676 zuletzt im WS 2014/2015 die Veranstaltungsreihe „Families & Careers in Physics“ organisiert. Diese Veranstaltung wurde als ein englischsprachiges Seminar gehalten.

3.4 Sitzungszeiten

Bereits im Oktober 2013 hat sich der Fakultätsrat der MIN-Fakultät entschieden, auch aus Familienfreundlichkeitsgesichtspunkten zukünftig von 12.30 Uhr bis 16.30 Uhr zu tagen und nicht mehr von 14.00 Uhr bis 18.00 Uhr. Dieses wurde auch in den folgenden Jahren fortgesetzt.

4 Strukturschaffende Maßnahmen zur Gleichstellung

Im Gleichstellungsplan der MIN-Fakultät aus dem Jahr 2008 wurden Mittel für [Strukturschaffende Maßnahmen zur Gleichstellung](#) (StruMaG) vorgesehen. Seit Mitte 2009 sind somit Antragstellungen auf finanzielle Unterstützung möglich. Für die Beantragung / Bewilligung wurden drei Kriteriengruppen definiert:

A – Einrichtung von Qualifikationsstellen für Wissenschaftlerinnen

B – Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie

C – Einzelne Strukturschaffende Maßnahmen

Anträge bis zu einer Summe von € 1000.- können jederzeit gestellt werden, für darüber hinaus gehende Anträge wurden Einreichungsfristen zum 01. Februar, 01. Mai, 01. August sowie 01. November eines jeden Jahres festgelegt. Ergänzend können seit Mitte 2010 Anträge auf Unterstützung zur Kindernotfallbetreuung gestellt werden.

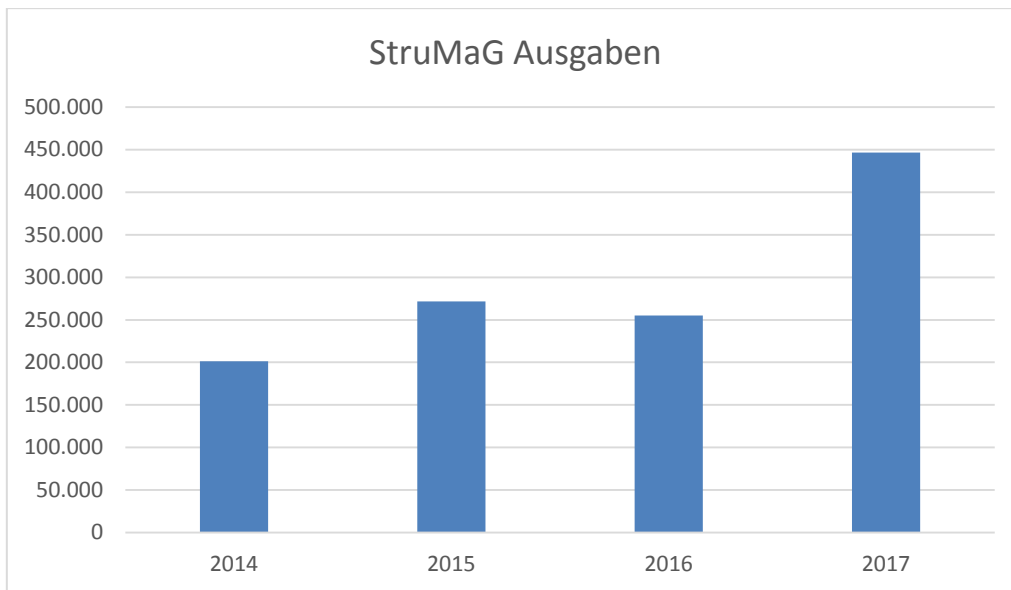


Abbildung 25: Finanzieller Umfang der Anträge (2014-2017); Strukturelle Maßnahmen MIN Gleichstellung

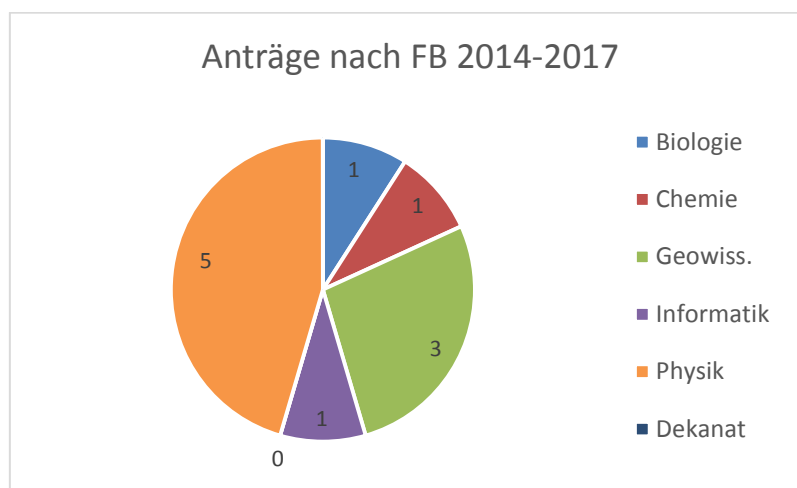


Abbildung 26: Anträge nach FB 2014-2017; Strukturelle Maßnahmen MIN Gleichstellung

Insgesamt wurden in den Jahren 2014 bis 2017 im Rahmen der Strukturschaffenden Maßnahmen zur Gleichstellung Mittel in einem Gesamtumfang von 1.174.597 € bewilligt (vgl. Abbildung 25). Neben zusätzlichen Qualifikationsstellen im Rahmen von Berufungsverhandlungen mit Professorin (Kategorie A), wurden die Anträge für Einzelförderungen mehrheitlich bewilligt, jedoch auch einige zurückgezogen oder abgelehnt. Für letzteres ist meistens ein mangelnder Bezug zur Gleichstellung der Grund.

Der meisten Anträge für Einzelmaßnahmen stammten bisher aus den Fachbereichen Physik und Geowissenschaften (vgl. Abbildung 26). Vor allem jährlich wiederkehrende Programme, wie das mit dem Frauenförderpreis der UHH ausgezeichnete Seminarprogramm Anna Logica oder das für Schülerinnen konzipierte Programm „girls go math“, werden u.a. mit Hilfe von StruMaG Mitteln finanziert. Diese fallen neben Zuschüssen für Reisekosten und Kongressteilnahmen unter die Kategorie C, worunter der größte Teil aller Anträge für Einzelförderungen einzuordnen ist. Vergleichsweise geringfügig werden Anträge aus der Kategorie B gestellt. Darunter zählen v.a. Reduzierungen von Lehrstunden zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf/ Studium.

5 Sonstiges

5.1 Forschung mit Gleichstellungsbezug

Auch an der MIN-Fakultät gibt es Forschung mit Genderbezug. Mit Prof. Dr. Andrea Blunck (Professorin für Mathematik und Gender Studies) und Prof. Dr. Ingrid Schirmer (Professorin für Informationstechnikgestaltung und Genderperspektive) gibt es zwei Professorinnen mit einer Genderdenomination. In weiteren Professuren werden Genderthemen ebenfalls behandelt, z.B. in den Geowissenschaften.

5.2 Preise

Prof. Dr. Martin Claussen (FB Geowissenschaften) wurde am 15. Januar 2016 mit dem Gender Equality Award von CliSAP ausgezeichnet. Der Meteorologe erhielt den Preis für seinen Einsatz zur nachhaltigen Verbesserung der Vereinbarkeit von Karriere- und Familienplanung für das aus Drittmitteln finanzierte wissenschaftliche Personal.

5.3 Sexuelle Diskriminierung

Um der gemeinschaftlichen Verantwortung nachzukommen, sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewalt zu verhindern und vorzubeugen, wird seit 2017 im Rahmen der Sicherheitsunterweisungen am Campus Bahrenfeld ein Teil der Zeit dem Thema „Sexuelle Diskriminierung und Belästigung am Arbeitsplatz“ gewidmet. Die Präsentation von Dieter Horns (Experimentalphysik) soll über das Thema informieren und gleichzeitig sensibilisieren. Die MIN-Fakultät strebt an, das Thema auch in anderen Fachbereichen, wenn möglich in Sicherheitsunterweisungen oder ähnliche Veranstaltungen zu integrieren.

Teil 4: Gleichstellung in den Exzellenzclustern

1 CliSAP²

Für die zweite Förderperiode 2012-2017 im Rahmen der Exzellenzinitiative hat sich der Exzellenzcluster CliSAP insbesondere übergreifende Ziele für mehr Gleichstellung und Chancengleichheit innerhalb des Clusters gesetzt und diese im [Gender Action Plan](#) festgehalten. Die Ziele wurden als Resümee der Gleichstellungsarbeit der ersten Förderperiode des Clusters entwickelt und konvergieren mit den Vorgaben des Hamburgischen Hochschulgesetzes, des Gleichstellungskonzepts der Universität Hamburg und den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).

Folgende Maßnahmen konnten im Cluster für den Zeitraum 2014-2017 erfolgreich neu implementiert und weiter ausgebaut werden:

² Zusammengestellt von Nicolli Povišć, Gleichstellungsreferentin, Exzellenzcluster CliSAP, 10.09.2018

1.1 Frauenförderung / Nachwuchsförderung

Zur Entwicklung der beruflichen Laufbahn für den „CliSAP-Nachwuchs“ wurde Ende 2014 in CliSAP das Mentoring-Programm „Career Orientated Mentoring“ (COM) gestartet, das sich speziell an Postdoktorand/-innen des Cluster richtet, um diese in ihrer beruflichen Laufbahn zu unterstützen. Zwischen 2015 und 2017 konnten 12 Tandems gebildet werden, in denen die Mentees in regelmäßigen Treffen Unterstützung finden konnten.

Von 2014 bis 2017 bestand zur Unterstützung der beruflichen Entwicklung der Studentinnen und Doktorandinnen eine Kooperation der Cluster-Graduiertenschule SICSS mit dem Mentoring-Programm UNICA des Expertinnen-Beratungsnetzwerks der Universität Hamburg.

Um Schülerinnen für die Klimaforschung zu begeistern, beteiligte sich CliSAP seit 2013 an den jährlich stattfindenden Girls‘ Days mit einer eigenen Veranstaltung. Zwischen 2014 und 2017 waren insgesamt über 100 Mädchen im Rahmen des Programms beim Cluster zu Gast.

CliSAP beteiligte sich im Rahmen des Women’s Career Day 2015 mit einem Workshop und bot 2016 eine Veranstaltung gemeinsam mit dem Frauenförderprojekt „Pro Exzellenzia“ an, als Teil der Reihe „Pro Exzellenzia meets UHH“.

Gezielte finanzielle Einzelfall-Unterstützung zur Förderung der beruflichen Laufbahn von Wissenschaftlerinnen erfolgte in drei Fällen durch Reisekostenzuschüsse und wird als dauerhafte Maßnahme angeboten.

2015 implementierte CliSAP erfolgreich sein Wiedereinstiegsstipendium, das sich an Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ab der Postdoc-Phase richtet, die aufgrund von Familienaufgaben und/oder chronischer Erkrankung aus dem Wissenschaftsbetrieb vorübergehend ausgestiegen sind und in die Klimaforschung zurückkehren möchten. Bisher konnten zwei zwölfmonatige und ein sechsmonatiges Stipendium vergeben werden.

1.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Seit 2013 bietet CliSAP Hilfskraftstunden für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienaufgaben an. Im Zeitraum von 2014 bis 2017 konnte CliSAP mit dieser Maßnahme in 49 Fällen unterstützen. Zudem werden standardmäßig seit 2013 Betreuungen bei allen hauseigenen Veranstaltungen sowie seit 2016 eine Kindernotfallbetreuung angeboten.

2014 richtete CliSAP ein Eltern-Kind-Zimmer ein, das die kurzzeitige und selbstorganisierte Betreuung eigener Kinder unserer Mitarbeiter/-innen ermöglicht. Das Zimmer befindet sich seit Oktober 2016 im Grindelberg 7, Raum 1007 (davor in Grindelberg 5, Raum 107).

1.3 Awareness Growing

2014 und 2015 förderte CliSAP zwei zweitägige Workshops zum Themenfeld Gender und Klima.

Seit 2013 wird regelmäßig in Kooperation mit dem Exzellenzcluster CUI, dem Familienbüro der Stabsstelle Gleichstellung und dem Sonderforschungsbereich 676 die Informationsveranstaltung „Scientific Career and Parenthood“ angeboten. 2014-2017 fand die Veranstaltung dreimal statt, mit insgesamt ca. 120 Teilnehmer/-innen.

2016 fand in Kooperation mit dem Familienbüro und CUI zudem die Veranstaltung „Wie Sorge ich vor?“ zur Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege statt. An dieser Veranstaltung nahmen ca. 80 Personen teil.

Im 2. Halbjahr 2014 führte CliSAP eine online-Umfrage zur Arbeitszufriedenheit unter allen CliSAP-Beteiligten und -Beschäftigten durch. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse mündeten in einem von der Gender Task Force verfassten „Code of Conduct“, der auf die Themen Work-Life Balance und Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft aufmerksam machen und zu einer gemeinsamen Verbesserung der Arbeitssituation beitragen soll. Dieser Code of Conduct wurde 2016 im Cluster eingeführt und befindet sich derzeit in einer Phase der Akzeptanz und Relevanz-Überprüfung.

2015 und 2017 verlieh der Cluster seinen (Gender) Equality Award. Dieser zeichnet Personen aus, die sich im Rahmen der Gleichstellung und/oder Chancengleichheit engagiert haben, ohne speziell dafür beauftragt zu sein. Ziel ist es, auf das Thema „Gleichstellung/Chancengleichheit in der täglichen eigenen beruflichen Praxis“ aufmerksam zu machen und für weiteres Engagement zu werben.

1.4 Monitoring

CliSAP misst regelmäßig die Erfolge der implementierten Maßnahmen, wertet sie aus und nimmt ggf. Korrekturen vor. Ein Instrument hierzu ist die jährliche Statistik zur Geschlechterverteilung im Cluster, die eine positive Bilanz der Gleichstellungsarbeit verzeichnet: Die Geschlechterverteilung in der Gruppe der Masterstudierenden und Doktorandinnen des Clusters war in den Jahren 2014-2017 ausgeglichen, mit einem leichten Frauenüberschuss. Die Gruppe der Promovierenden zeigt ein ähnliches Bild. Der Frauenanteil in der Gruppe der Postdoktorand/-innen ist zwischen 2014 und 2017 kontinuierlich gestiegen und lag 2017 bei 38%. Der Anteil an Professorinnen unter den Principal Investigators des Clusters ist zwischen 2014 und 2017 um 3% auf insgesamt 26% gestiegen.

1.5 Diversity

Seit 2013 bietet die Graduiertenschule SICSS für Studienanfänger/-innen des Cluster-eigenen Masterprogramms und seit 2015 für neu aufgenommene Doktorand/-innen ein obligatorisches, zwei- bzw. eintägiges interkulturelles Training an. Beide Trainingskurse werden in der Orientierungswoche (Masterstudierende) bzw. dem PhD Introduction Course (Doktorand/-innen) durchgeführt.

Darüber hinaus wurden 2016/2017 von CliSAP und der Stabsstelle Gleichstellung zwei Workshops zu antirassistischem Verhalten und zu Empowerment für People of Color finanziell gefördert.

2 CUI ³

2.1 Academic Leadership Programme for Women

Die modularisierte, interdisziplinäre und englischsprachige Qualifizierungsreihe „[Academic Leadership](#)“ für weibliche Post Docs fand zwischen 2014-2017 viermal statt. Die Reihe ist eine Kooperation zwischen CUI, der MIN-Fakultät der Universität Hamburg und dem Universitätskrankenhaus Eppendorf.

2.2 dynaMENT

Zwischen 2014-2017 fanden insgesamt 2 Programmstaffeln des campusübergreifenden Mentoringprogramms für den weiblichen Wissenschaftsnachwuchs statt. Eine Programmstaffel umfasst jeweils 12 Monate und basiert auf den Säulen der individuellen Mentoringbeziehung, Netzwerkveranstaltungen und einem Workshopprogramm. Insgesamt nehmen jeweils 15 Mentees auf PhD- und Postdoc-Level an „[dynaMENT](#)“ teil. Das Programm ist eine Kooperation zwischen CUI, DESY, dem Max-Planck-Institut für Struktur und Dynamik der Materie, der MIN-Fakultät der Universität Hamburg, der PIER Helmholtz Graduate School und den SFBs 676 und 925.

2.3 Eltern-Kind-Büro

Der ehemalige Ruhe- und Stillraum auf dem Campus Bahrenfeld (Geb. 67, Raum 111) wurde 2017 durch Gleichstellungsmittel des SFB 925 und durch 500 € aus den Gleichstellungsfonds der Universität Hamburg zu einem Eltern-Kind-Büro umgewandelt. Die Kofinanzierung durch die Universität Hamburg wurde durch CUI und der campusbasierten Gleichstellungsakteur*innen des Fachbereichs Physik beantragt. Der Raum wurde im Februar 2018 offiziell eröffnet und beworben und steht allen Mitarbeiter*innen der Universität Hamburg zur Verfügung.

2.4 Girls` Day

Mit insgesamt vier Workshops und Schülerinnenlaboren konnte CUI in Kooperation mit „Light & Schools“ sein bisher größtes Angebot zum Girls` Day am 27.4.2017 anbieten. Das Angebot richtete sich an Schülerinnen der Klassenstufe 6-12 und fand teilweise auf Englisch statt. Insgesamt nahmen 32 Schülerinnen an den Angeboten teil, die durch ein gemeinsames „Eat and Meet“ mit Prof. Arwen Pearson abgerundet wurde.

2.5 Internationaler Tag der Familie

Zusammen mit den Familienbüros der Hamburger Hochschulen und CliSAP lud CUI am 15.5. zum Internationalen Tag der Familie 2017 ein. In diesem Rahmen bot CUI am Campus Bahrenfeld den englischsprachigen Workshop „My Child – one of my Projects“ an, der die Teilnehmer*innen zu strategischer Kommunikation von Familienaufgaben im wissenschaftlichen Arbeitskontext schulte und beriet.

³ Quelle : CUI/ Marie Lutz

2.6 Kindernotfallbetreuung / Heimarbeit

Obligatorisch bot CUI zu allen Veranstaltungen der Gleichstellung Kinderbetreuung an. Zusätzlich konnte durch Mittel der Gleichstellung auch die Kinderbetreuung auf Konferenzen und Symposien (intern und extern) finanziert und organisiert werden. Darüber hinaus wurde die technische Aus- und Einrichtung eines Homearbeitsplatzes einer weiblichen PhD im Mutterschutz/Elternzeit finanziert.

2.7 Louise Johnson Fellowship

Das [Louise Johnson Fellowship](#) wurde zwischen 2014-2017 insgesamt fünfmal Mal vergeben. Das Fellowship bietet einer exzellenten (inter)nationalen Nachwuchswissenschaftlerin eine Postdocstelle und dient ihrer wissenschaftlichen Profilbildung, sowie der Unterstützung der CUI Nachwuchsgruppen. Das Fellowship ist zunächst auf ein Jahr befristet, mit der Option auf Verlängerung um ein weiteres Jahr.

2.8 Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnenprogramm

Zwischen 2014-2017 wurden in vier Programmdurchläufen acht internationale Naturwissenschaftlerinnen für die „[Mildred Dresselhaus Gastprofessur](#)“ ausgewählt, die insgesamt 2-6 Monate am CUI forschten und die Gleichstellungsaktivitäten an Cluster, Fakultät und der Gesamtuniversität aktiv unterstützen. Eine Liste der Preisträgerinnen finden Sie [hier](#).

2.9 Pro Exzellenzia meets Uni Hamburg – CUI

Zusammen mit dem hamburgweiten Programm „Pro Exzellenzia – Für mehr Frauen in Führung“ veranstaltete CUI in Kooperation mit der Stabsstelle Gleichstellung, CliSAP und der MIN-Fakultät in 2016 die Veranstaltungsreihe „Nachhaltigkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen“. In den Lunchmeetings gab es für Hochschulabsolventinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen der Exzellenzcluster und aus dem MINT- Bereich die Möglichkeit zum Austausch untereinander und vor allem Inputs von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen und Trainerinnen. Das von CUI organisierte Event der Reihe „Pro Exzellenzia meets CUI: Kreuzung oder Einbahnstraße – Karriere, was kann das sein?“ fand am 24.5.2017 am Campus in Bahrenfeld statt.

2.10 Scientific Career and Parenthood

Die Informations- und Diskussionsreihe zu Vereinbarkeits- und Vertragsfragen rund um das Thema Elternschaft im Wissenschaftsbetrieb “Scientific Career and Parenthood” fand zwischen 2014-2017 dreimal Mal statt. “Scientific Career and Parenthood” ist eine gemeinsame Veranstaltung der Exzellenzcluster CUI und CliSAP, des Sonderforschungsbereiches SFB 676, der MIN-Fakultät und des Familienbüros der Universität Hamburg und findet an wechselnden Orten statt.

2.11 Women’s Career Day

Zusammen in Kooperation mit der PIER Helmholtz Graduate School und in wechselnden Kooperationskonstellationen, organisierte CUI den Women’s Career Day zwischen 2014-2017 insgesamt achtmal. Dabei haben die Teilnehmerinnen auf PhD- und Postdoclevel in der jeweils ersten Ausgabe des Jahres die Wahl zwischen vier eintägigen, englischsprachigen Workshops rund um

Themen und Softskills der weiblichen Wissenschaftskarriere. Die zweite Ausgabe des Jahres besteht jeweils aus einem zweitägigen Workshop im Herbst. Die Women's Career Days wurden durch Abendveranstaltungen (keynotes) oder aber durch Career Talks mit Nachwuchswissenschaftlerinnen am Abend abgerundet.

2.12 20. Deutsche Physikerinnentagung

Gemeinsam mit dem Fachbereich Physik der Universität Hamburg hat CUI die 20. DPT vom 3. bis zum 6. November 2016 in Hamburg ausgerichtet. Die DPT ist eine physikalische Fachtagung, organisiert von der Deutschen Physikalischen Gesellschaft e.V. (DPG) und deren Arbeitskreis Chancengleichheit (AKC). Rund 250 Physikerinnen aller Karrierestufen kamen dabei auf dem Campus Bahrenfeld zusammen und nahmen an umfangreichen wissenschaftlichen und gesellschaftspolitischen Vorträgen und Diskussionen teil.

Teil 5: Zusammenfassung und Ausblick

Die zusammengefasste Darstellung zeigt den jeweiligen Frauenanteil an den Qualifikationsstufen (Studium bis Professur) der MIN-Fakultät. Hierbei wird noch einmal der Unterschied zusammenfassend dargestellt (Abbildung 27). In keiner Qualifikationsstufe liegt der Frauenanteil auf Fakultätsebene über dem Männeranteil. Allgemein ist eher ein konstanter Frauenanteil vom Studienanfang bis hin zur Promotion zu sehen, dieser liegt mit ca. 40 % etwa 20 Prozentpunkte unter dem der Männer. Die Differenz zwischen den Anteilen vergrößert sich bei den wissenschaftlichen Beschäftigten auf etwa 40 Prozentpunkte. Ein deutlicher Unterschied ist vor allem bei den Professuren ersichtlich, der Unterschied zwischen dem Frauen- und dem Männeranteil steigt mit zunehmender Ausstattung an.

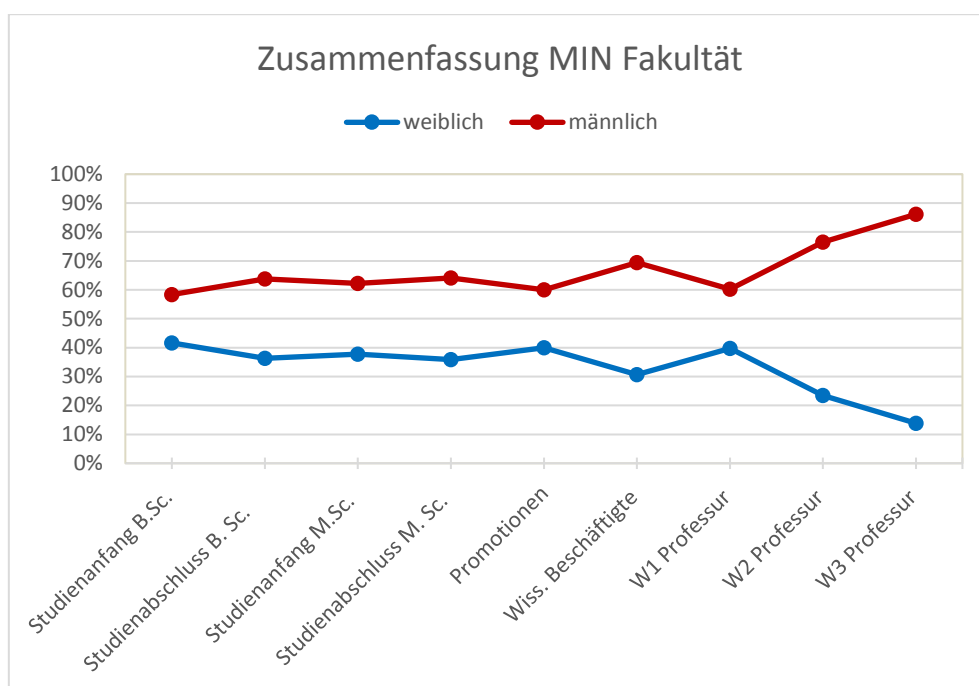


Abbildung 27: Übersicht MIN Fakultät 12/2017; PAISY 12/2017, Stabsst. für DM und QA 2018, PLIS

Insgesamt ist eine positive Entwicklung der Frauenanteile im Vergleich zum letzten Gleichstellungsbericht 2010-2013 vorzufinden (vgl. Gleichstellungsbericht 2010-2013, Abbildung 20, S. 38). Die MIN-Fakultät ist weiterhin sehr engagiert diesen Anteil noch weiter zu steigern und die bereits bestehenden Ziele sowie neugesteckten Ziele weiter zu verfolgen und erfolgreich umzusetzen. Parallel zu diesem Bericht wurde auch die Fortschreibung des Gleichstellungsplans für die Jahre 2018 - 2022 erarbeitet, dieser bildet weiterhin den Rahmen zur Weiterführung der erfolgreichen Gleichstellungsarbeit der MIN-Fakultät.

Stand: Dezember 2017

Quellenverzeichnis

Stabsstelle für DM und QA: Stabsstelle für Datenmanagement und Quantitative Analyse, Auswertung 2018

Gleichstellungsbericht 2010-2013: Gleichstellungsbericht der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften. Zahlen und Vergleiche, Information und Auswertung

PAISY 12/2017: Personalabrechnungs- und Informationssystem, Auswertung Dezember 2017

Berufungsbüro MIN-Fakultät: Auswertung Berufungsbüro MIN-Fakultät, Stand August 2018

MIN-Fakultät Forschung: Auswertung MIN-Fakultät Abteilung Forschung, Stand August 2018

MIN-Fakultät Gleichstellung: Auswertung MIN-Fakultät Gleichstellung, Stand August 2018

Initiative NAT: Initiative Naturwissenschaft & Technik, Stand Oktober 2018

Auswertung UNICA, Auswertung Dezember 2017

Stabsstelle Gleichstellung 2018: Auswertung der Stabsstelle Gleichstellung, Auswertung November 2018

Strukturelle Maßnahmen MIN Gleichstellung: Strukturelle Maßnahmen zur Gleichstellung in der Fakultät MIN, Stand August 2018

Auswertung dynaMENT, Auswertung November 2018

Anmerkung: Bei Rückfragen zu den Quellen, den zugrundeliegenden Datensätzen oder der Notwendigkeit von Angaben, die über die hier dargestellten Auswertungen hinausgehen, kontaktieren Sie bitte das MIN-Dekanat, in diesem Falle vertreten durch die/den aktuelle*n Gleichstellungsreferent*in.