

Gleichstellungsbericht der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften

Zahlen und Vergleiche, Information und Auswertung

MIN-Gleichstellungsbeauftragte Dr. Angelika Paschke-Kratzin

MIN-Gleichstellungsreferentin Antje Newig



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Gliederung

Einführung.....	4
Teil 1: Gleichstellungssituation an der MIN-Fakultät	4
1 Frauenanteil in den einzelnen Qualifikationsstufen	4
1.1 Professuren/Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen	4
1.2 § 17 Abs. 1 Professuren	5
1.3 Lehrbeauftragte	5
1.4 Wissenschaftliches Personal nach Entgeltgruppen und Finanzierungsquelle ..	6
1.5 Studierende	8
2 Akademische Qualifikation	10
2.1 Abschluss Studium	10
2.2 Abgeschlossene Promotionen	10
2.3 Abgeschlossene Habilitationen	11
2.4 Zusammenfassung	11
3 Berufungsverfahren	12
3.1 Verfahren in 2010-2013	12
3.2 Verfahren in den einzelnen Jahren.....	13
3.3 Frauen auf der Liste.....	14
3.4 Berufungen nach Besoldung und Jahren.....	15
4 Leitungspositionen/Gremien	16
Teil 2: Gleichstellungsbeauftragte.....	16
1 Fakultät.....	16
2 Fachbereiche	17
Teil 3: Gleichstellungsarbeit an der MIN-Fakultät	18
1 Allgemein	18
2 Studieninteressierte.....	18
2.1 Girls‘ und Boys‘ Day.....	18
2.2 mint:pink	19
2.3 Girls Go Math.....	20
2.4 Sonstiges	20

3	Studierende	20
3.1	Anna Logica Programm.....	21
3.2	UNICA.....	21
4	Wissenschaftlicher Nachwuchs	23
4.1	Pro Exzellenzia.....	24
4.2	Maßnahmen der Universität.....	25
5	Professuren.....	25
6	Vereinbarkeit Beruf/Studium und Familie	26
6.1	Beteiligung Audit familiengerechte Hochschule.....	26
6.2	Still- und Wickelräume/Familienzimmer	26
6.3	Unterstützung Kindernotfallbetreuung	27
6.4	Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum Thema "Vereinbarkeit von Familie und Spitzenforschung"	27
6.5	Zonta Award	27
6.6	Sitzungszeiten	27
7	Vernetzung: Beteiligung an Gremien, Ausschüssen, Berichte	27
8	Strukturschaffende Maßnahmen zur Gleichstellung.....	28
9	Sonstiges	29
9.1	Preise.....	29
9.2	Sexuelle Diskriminierung.....	29
Teil 4: Der Blick in die Fachbereiche.....		30
1	Biologie	30
2	Chemie	31
3	Geowissenschaften	31
4	Informatik	32
5	Mathematik.....	32
6	Physik.....	33
Teil 5: Gleichstellung in den Exzellenzclustern		33
1	ClisAP.....	33
2	CUI.....	35
Teil 6: Forschung mit Gleichstellungsbezug.....		37
Teil 7: Zusammenfassung und Ausblick		37

Einführung¹

Dieser erste 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 Frauenanteil in den einzelnen Qualifikationsstufen

1.1 Professuren/Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen

Der Frauenanteil an den Professuren/Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen war in 2013 in der Fakultät 15,8%. Der Anteil lag damit etwas über dem bundesweiten Durchschnitt für Mathematik und Naturwissenschaften, der sich bei 14 % befindet.²

Unterschiede zeigen sich sowohl in den einzelnen Fachbereichen als auch in den Besoldungsstufen. Mit 23,5% war der Frauenanteil im Fachbereich Biologie am höchsten. Erstaunlicherweise war nicht wie in den anderen Fakultäten der Anteil unter den Juniorprofessuren (W1) am höchsten, sondern bei den W2/C3/C2 Stellen.

Tabelle 1: Professuren/ Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen 2013 Vollzeitäquivalente (VZÄ)

Professuren/ Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen 2013 Vollzeitäquivalente (VZÄ)												
Fachbereiche	W3/C4			W2/C3/C2			W1			Hochschullehrende Gesamt		
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	
Biologie	12,1	1	8,3%	18	5	27,8%	4	2	50,0%	34,1	8	23,5%
Chemie	16,1	0	0,0%	7	3	42,9%	3	0	0,0%	26,1	3	11,5%
Geowissenschaften	15	2	13,3%	18	5	27,8%	4	1	25,0%	37	8	21,6%
Informatik	12,5	1	8,0%	6	2	33,3%	1	0	0,0%	19,5	3	15,4%
Mathematik	14	2	14,3%	11	2	18,2%	4	0	0,0%	29	4	13,8%
Physik	24	2	8,3%	19	2	10,5%	5,8	0,8	13,8%	48,8	4,8	9,8%
MIN-Fakultät	93,7	8	8,5%	79	19	24,1%	21,8	3,8	17,4%	194,5	30,8	15,8%

Quelle: PAISY-Auswertung 12/2013

*ohne die beiden VZÄ aus Dekanat

¹ Für die Erstellung der Grafiken danken wir Felix Mahl, Marielle Heitmann und Katharina Kender. Für das Zur-Verfügungstellen von Informationen vielen mehr.

² Statistisches Bundesamt, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/07/PD13_235_213.html
Frauenanteil an allen Hochschullehrenden bundesweit aller Disziplinen liegt bei 20%.

1.2 § 17 Abs. 1 Professuren

Der Frauenanteil der seit 1996 verliehenen § 17 Professuren liegt mit 15,9% ähnlich hoch wie an den Professuren allgemein. Bedauerlich ist, dass in den meisten Fachbereichen in den letzten 17 Jahren keiner oder nur einer Frau eine § 17 Professur verliehen wurde.

Tabelle 2: Frauenanteil Professuren (§ 17.1 HmbHG) 1996-2013

Frauenanteil Professuren (§ 17.1 HmbHG) 1996-2013			
Fachbereiche	Gesamt	Frauen	Frauenanteil
Biologie	16	4	25,0%
Chemie	9	1	11,1%
Geowissenschaften	5	1	20,0%
Informatik	1	0	0,0%
Mathematik	3	1	33,3%
Physik	10	0	0,0%
MIN Fakultät	44	7	15,9%

Quelle: Vorsitzende der §17-Kommission des Akademischen Senates, Prof. Ursula Platzer (1995 - 2004) und Referat 621 (ab 2005)

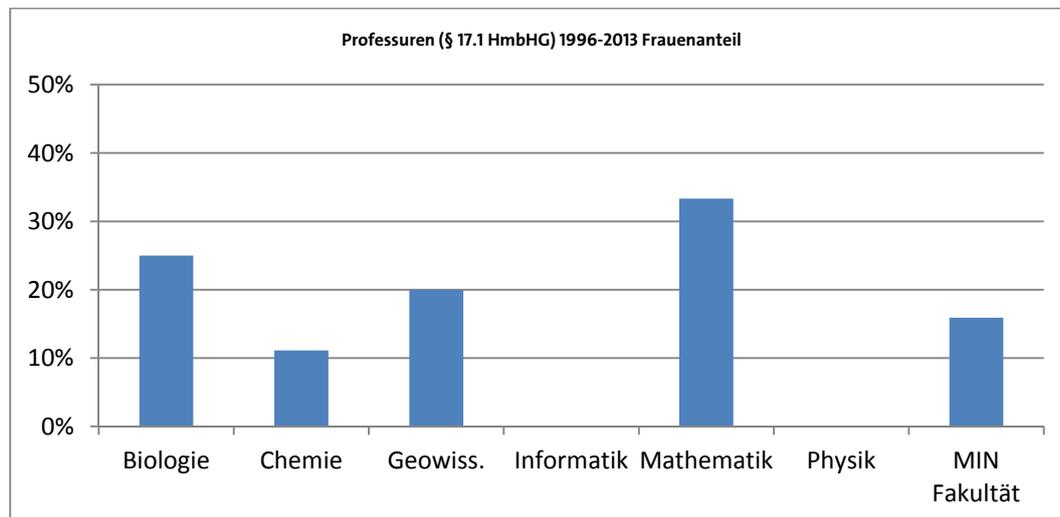


Abbildung 1: Professuren (§ 17.1 HmbHG) 1996-2013 Frauenanteil

Quelle: Vorsitzende der §17-Kommission des Akademischen Senates, Prof. Ursula Platzer (1995 - 2004) und Referat 621 (ab 2005)

1.3 Lehrbeauftragte

Auf Fakultätsebene waren im WS 2013/14 25,3 % der Lehrbeauftragten Frauen. Der Prozentsatz variiert sehr stark zwischen den Fachbereichen. Der Anteil ist dabei bzgl. der Lehre unter und über 2 SWS ungefähr gleich.

Tabelle 3: Lehrbeauftragte WiSe 2013/14 (Stand: Dez. 2013)

Lehrbeauftragte WiSe 2013/14 (Stand: Dez. 2013)									
Fachbereiche	Lehrbeauftragte			Lehrbeauftragte mit weniger als 2SWS			Lehrbeauftragte mit 2SWS oder mehr		
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	
Biologie	11	2	18,2%	8	2	25,0%	3	0	0,0%
Chemie	46	20	43,5%	23	11	47,8%	23	9	39,1%
Geowiss.	43	8	18,6%	7	0	0,0%	36	7	19,4%
Informatik*	20	6	30,0%	4	2	50,0%	16	4	25,0%
Mathe	12	3	25,0%	5	0	0,0%	7	3	42,9%
Physik	46	6	13,0%	18	1	5,6%	28	5	17,9%
MIN Fakultät	178	45	25,3%	65	16	24,6%	113	28	24,8%

Quelle: Tabelle Lehraufträge, Rückmeldungen MIN, Auswertung Verwaltungsteam MIN

*ein Kurs mit 4SWS ist unbesoldet/Dozent (m)

1.4 Wissenschaftliches Personal nach Entgeltgruppen und Finanzierungsquelle

Mit 29,6 % lag der Frauenanteil in der Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erwartungsgemäß deutlich über dem der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen.

Der Frauenanteil der befristet Beschäftigten war höher als bei den unbefristet Beschäftigten, wenn auch nur im geringen Maße. In allen Kategorien sinkt der Frauenanteil mit dem Anstieg der Besoldungsgruppe. In der höchsten Besoldungsgruppe E14/15 lag der Anteil nur noch bei 19,4 %, bei den unbefristet Beschäftigten nur noch bei 16,1 % und lag damit nur gering über dem Anteil an der Gruppe der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen.

Tabelle 4: Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen §28 (VZÄ) nach Entgeltgruppen

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen §28 (VZÄ) nach Entgeltgruppen								
	E13		E13Ü		E14/15		Gesamt	
Gesamt	727,4		68,3		132,8		928,6	
Frauenanteil	230,8	31,7%	17,3	25,2%	25,7	19,4%	274,7	29,6%
Befristete	699,7		22,6		59,9		782,2	
Frauenanteil	221,0	31,6%	5,8	25,5%	14,0	23,3%	24,7	30,8%
Unbefristete	27,7		45,8		72,9		146,4	
Frauenanteil	9,8	35,3%	12,5	27,3%	11,8	16,1%	34,0	23,3%

Quelle: PAISY-Auswertung 12/2013

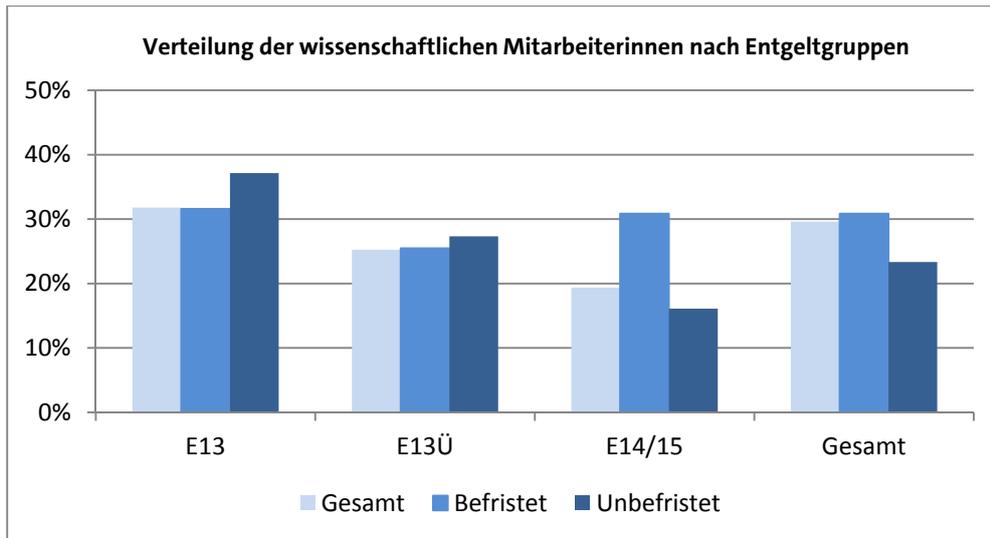


Abbildung 2: Verteilung der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nach Entgeltgruppen
 Quelle: PAISY-Auswertung 12/2013

Auf Fakultätsebene war der Frauenanteil je nach Finanzierungsquelle ungefähr gleich. Es lässt sich pauschal nicht ableiten, dass Frauen eher über Landes- oder Drittmittel eingestellt werden.

Tabelle 5: Wissenschaftlich Beschäftigte §28 (VZÄ) nach Finanzierungsquelle

Wissenschaftlich Beschäftigte §28 (VZÄ) nach Finanzierungsquelle														
	Biologie		Chemie		Geowiss.		Informatik		Mathe		Physik		Fakultät	
Gesamt	130,4		149,1		180,9		86,1		66,25		314,81		928,6 ^{*1}	
Frauenanteil	64,5 ^{*2}	49,5%	68,9	46,2%	61,9	34,2%	13,9	16,2%	16,5	24,9%	47,96	15,2%	274,7	29,6%
Gesamt Landesmittel	69,2		103,9		74,5		54,3		44,0		101,6		448,0	
Frauenanteil	31,5	45,5%	50,7	48,8%	22,9	30,8%	8,0	14,7%	10,8	24,4%	17,28	17,0%	141,1	31,5%
Gesamt Drittmittel	61,2		45,2		106,4		31,8		22,3		213,2		480,6	
Frauenanteil	33,1	54,0%	18,3	40,4%	38,3	35,9%	5,9	18,6%	5,72	25,7%	30,68	14,4%	133,1	27,7%

Quelle: PAISY-Auswertung 12/2013 *¹:incl. 1 VZÄ im Dekanat (0,5 VZÄ (m) Landesmittel und 0,5 VZÄ(w) Drittmittel)

*²ohne 0,5 E12 (w)

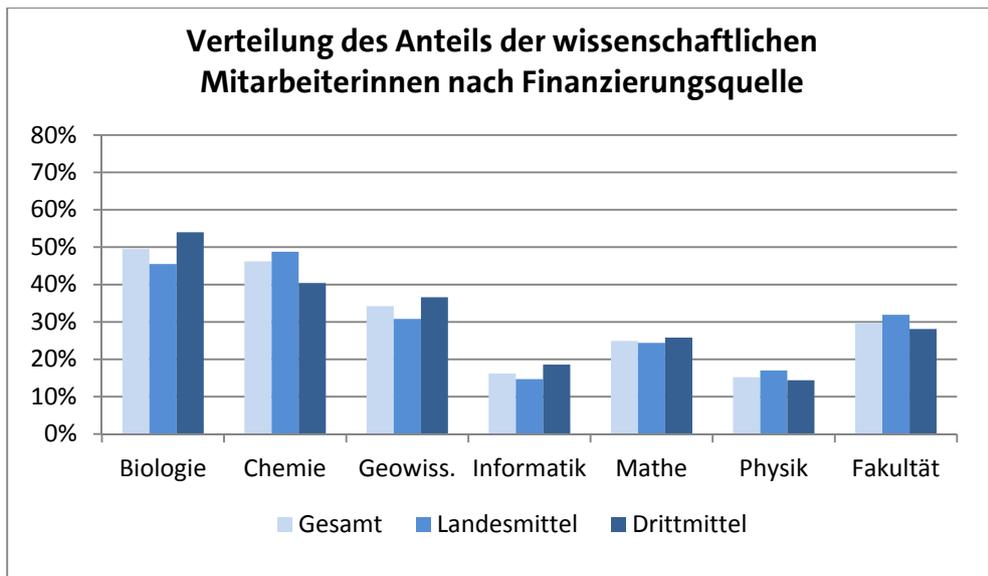


Abbildung 3: Verteilung des Anteils der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen nach Finanzierungsquelle

Quelle: PAISY-Auswertung 12/2013

1.5 Studierende

Studienanfänger/innen

Insgesamt haben im akademischen Jahr 2013 an der MIN-Fakultät 971 Frauen ein Studium begonnen, was einem Anteil von 39,4% entspricht. Bemerkenswerterweise lag der Anteil in den M.Sc. und Promotionsstudiengängen mit fast 45% am höchsten. Es gab dabei große Unterschiede in den Fachbereichen.

Tabelle 6: Studienanfänger/innen SoSe 2013 + WiSe 2013/14

Studienanfänger/innen SoSe 2013 + WiSe 2013/14 ³												
Fachbereiche	B. Sc.			M. Sc.			Promotion			Studiengänge Gesamt*		
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	
Biologie	239	132	55,2%	78	51	65,4%	87	59	67,8%	404	242	59,9%
Chemie*	190	96	50,5%	70	54	77,1%	78	34	43,6%	338	184	54,4%
Geowiss.	229	121	52,8%	68	33	48,5%	59	28	47,5%	356	182	51,1%
Informatik	438	69	15,8%	121	26	21,5%	23	3	13,0%	582	98	16,8%
Mathematik	247	102	41,3%	42	13	31,0%	11	2	18,2%	300	117	39,0%
Physik	387	124	32,0%	32	7	21,9%	66	17	25,8%	485	148	30,5%
MIN Fakultät	1.730	644	37,2%	411	184	44,8%	324	143	44,1%	2.465	971	39,4%

Quelle: Amtl. Studierendenstatistik - Auswertung Referat 13

*ohne Staatsexamen

Erwartungsgemäß lag der Anteil der Anfängerinnen im Lehramt mit 68,6% an den allgemeinbildenden Schulen und 63,8% an den Berufsschulen höher.

³ Im Fachbereich Chemie haben zusätzlich 91 Frauen (von insgesamt 124 Studierenden) ein Studium mit Staatsexamensabschluss in Lebensmittelchemie und Pharmazie aufgenommen, was einem Anteil von 73,4% entspricht.

Tabelle 7: Studienanfänger/innen Lehramt Schulen SoSe2013 + WiSe2013/14

Studienanfänger/innen Lehramt Schulen SoSe2013 + WiSe2013/14									
Fachbereiche	B.Sc. / B.A.			M.Ed.			Gesamt LA Schulen		
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	
Biologie	157	114	72,6%	113	101	89,4%	270	215	79,6%
Chemie	33	18	54,5%	22	13	59,1%	55	31	56,4%
Geowissenschaften	76	47	61,8%	88	52	59,1%	164	99	60,4%
Informatik	13	4	30,8%	2	1	50,0%	15	5	33,3%
Mathematik	167	114	68,3%	91	75	82,4%	258	189	73,3%
Physik	41	16	39,0%	19	9	47,4%	60	25	41,7%
MIN Fakultät	487	313	64,3%	335	251	74,9%	822	564	68,6%

Quelle: Amtl. Studierendenstatistik - Auswertung Referat 13

Tabelle 8: Studienanfänger/innen Lehramt Berufsschulen (LAB) SoSe2013 - WiSe2013/14

Studienanfänger/innen Lehramt Berufsschulen (LAB) SoSe2013 - WiSe2013/14									
Fachbereiche	B. Sc.			M. Ed.			Gesamt LA Berufsschulen		
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	
Biologie	25	18	72,0%	14	12	85,7%	39	30	76,9%
Chemie	3	3	100,0%	1	1	100,0%	4	4	100,0%
Chemotechnik	5	0	0,0%	0	0	0,0%	5	0	0,0%
Kosmetikwissenschaften	26	24	92,3%	11	11	100,0%	37	35	94,6%
Ernährungs- und Haushaltswiss.	25	12	48,0%	16	10	62,5%	41	22	53,7%
Gesundheitswissenschaften	29	25	86,2%	28	25	89,3%	57	50	87,7%
Geowissenschaften	10	3	30,0%	5	2	40,0%	15	5	33,3%
Berufliche Informatik	15	2	13,3%	12	3	25,0%	27	5	18,5%
Mathematik	8	3	37,5%	5	3	60,0%	13	6	46,2%
Physik	7	0	0,0%	1	0	0,0%	8	0	0,0%
MIN Fakultät	153	90	58,8%	93	67	72,0%	246	157	63,8%

Quelle: Amtl. Studierendenstatistik - Auswertung Referat 13

Studierende insgesamt

Der Frauenanteil an den eingeschriebenen Studierenden insgesamt lag bei 35,4%, auch hier im Master und Promotionsstudium höher als im B. Sc. Studium.

Tabelle 9: Studierende WiSe2013/14 an der Universität Hamburg ohne Staatsexamen

Studierende WiSe2013/14 an der Universität Hamburg ohne Staatsexamen ⁴															
Fachbereiche	B. Sc.			M. Sc			Diplom			Promotion			alle Studierenden		
	Ges.	Frauen		Ges.	Frauen		Ges.	Frauen		Ges.	Frauen		Ges.	Frauen	
Biologie	735	401	54,6%	352	206	58,5%	40	19	47,5%	347	222	64,0%	1474	848	57,5%
Chemie	561	252	44,9%	310	176	56,8%	107	36	33,6%	369	194	52,6%	1347	658	48,8%
Gewiss.	725	330	45,5%	378	162	42,9%	133	48	36,1%	224	109	48,7%	1460	649	44,5%
Informatik* ¹	1315	225	17,1%	534	105	19,7%	198	30	15,2%	135	27	20,0%	2182	387	17,7%
Mathe	517	192	37,1%	183	58	31,7%	61	20	32,8%	67	17	25,4%	828	287	34,7%
Physik* ²	841	170	20,2%	216	33	15,3%	38	1	2,6%	424	87	20,5%	1519	291	19,2%
MIN Fakultät	4694	1570	33,4%	1973	740	37,5%	577	154	26,7%	1566	656	41,9%	8810	3120	35,4%

Quelle: Grundtabelle Studierende WiSe 2013/14, PLIS, Ref. 13

*1 incl. Bioinformatik; *2incl. Geschichte der Naturwissenschaften

⁴ Im Staatssexamen Lebensmittelchemie und Pharmazie waren 379 Frauen (insgesamt 500 Personen) eingeschrieben, Anteil 75,8%.

2 Akademische Qualifikation

2.1 Abschluss Studium

Im Prüfungsjahr 2013 waren sowohl bei den B.Sc. als auch bei den M.Sc. Abschlüssen über 40% von Frauen, nur in der Biologie lagen die Anteile über 50%.

Insgesamt zeigt sich, dass der Frauenanteil von B.Sc. auf M.Sc. fakultätsweit und in den meisten Fachbereichen ansteigt.

Tabelle 10: Studienabschlüsse im Prüfungsjahr 2013 (WiSe2012/13 + SoSe2013)

Studienabschlüsse im Prüfungsjahr 2013 (WiSe2012/13 + SoSe2013) ⁵									
Fachbereich	B. Sc.			M. Sc.			Diplom/Magister		
	Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen		Gesamt	Frauen	
Biologie	133	87	65,4%	93	63	67,7%	13	9	69,2%
Chemie	94	47	50,0%	76	34	44,7%	23	8	34,8%
Geowiss.	127	60	47,2%	69	43	62,3%	40	23	57,5%
Informatik*	123	23	18,7%	65	9	13,8%	21	2	9,5%
Mathe	53	16	30,2%	47	19	40,4%	19	5	26,3%
Physik	77	13	16,9%	41	13	31,7%	35	8	22,9%
MIN Fakultät	607	246	40,5%	391	181	46,3%	151	55	36,4%

Quelle: Grundtabelle Abschlüsse WiSe 2012/13 + SoSe 2013, PLIS, Ref. 13

* incl. Bioinformatik

2.2 Abgeschlossene Promotionen

Der Frauenanteil an den abgeschlossenen Promotionen lag mit 38,7% deutlich unter dem der M.Sc. und etwas unter dem der B.Sc. Abschlüsse. Er lag auch etwas unter dem Anteil an den Studierenden insgesamt (44,1% Promotionsstudentinnen) und den Studienanfängerinnen (Mittelwert aus BSc und MSc ist 41,0%).

Tabelle 11: Abgeschlossene Promotionen WiSe2012/13 + SoSe2013

Abgeschlossene Promotionen WiSe2012/13 + SoSe2013			
Fachbereiche	Promotion		
	Gesamt	Frauen	
Biologie	81	45	55,6%
Chemie	65	29	44,6%
Geowiss.	58	25	43,1%
Informatik	33	5	15,2%
Mathe	9	3	33,3%
Physik	72	16	22,2%
MIN Fakultät	318	123	38,7%

Quelle: Grundtabelle Abschlüsse WiSe 2012/13 + SoSe 2013, PLIS, Ref. 13

⁵ Im Staatsexamen Lebensmittelchemie und Pharmazie machten 51 Personen ihren Abschluss, davon 40 Frauen, Anteil 78,4%.

2.3 Abgeschlossene Habilitationen

An der MIN-Fakultät haben sich seit 2005 lediglich 11 Frauen habilitiert, was einem Anteil von 15,5% entspricht. Sieht man sich nur die Zahlen seit 2009 an, sieht man eine leichte Steigerung auf 21,4%. Der Anteil ist aber immer noch nur ungefähr halb so hoch wie der der Promotionen.

Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren lag bei 17,4% und ist damit noch geringer als an den Habilitationen.

Tabelle 12: Abgeschlossene Habilitationen zwischen 2005–2013

Abgeschlossene Habilitationen zwischen 2005–2013				
Fachbereich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
Biologie	21	18	3	14,3%
Chemie	14	13	1	7,1%
Geowissenschaften	10	6	4	40,0%
Informatik	3	3	0	0,0%
Mathematik	9	7	2	22,2%
Physik	14	13	1	7,1%
MIN Fakultät	71	60	11	15,5%

Quelle: Statistik über Habilitationen der UHH, Referat 13

Tabelle 13: Abgeschlossene Habilitationen zwischen 2009–2013

Abgeschlossene Habilitationen zwischen 2009–2013				
Fachbereich	Gesamt	Männlich	Weiblich	Frauenanteil
Biologie	4	3	1	25,0%
Chemie	6	5	1	16,7%
Geowissenschaften	4	2	2	50,0%
Informatik	2	2	0	0,0%
Mathematik	6	4	2	33,3%
Physik	6	6	0	0,0%
MIN Fakultät	28	22	6	21,4%

Quelle: Statistik über Habilitationen der UHH, Referat 13

2.4 Zusammenfassung

Auch in der Zusammenfassung zeigt sich, dass in der Fakultät und den meisten Fachbereichen der Frauenanteil an den M. Sc. Abschlüssen am höchsten war.

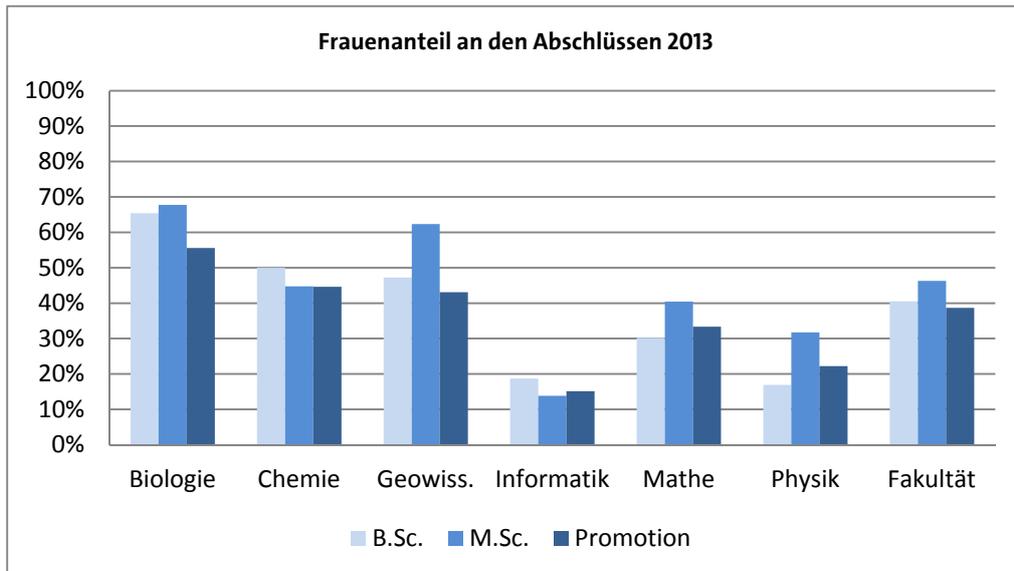


Abbildung 4: Frauenanteil an den Abschlüssen 2013

Quelle: Grundtabelle Abschlüsse WiSe 2012/13 + SoSe 2013, PLIS, Ref. 13

3 Berufungsverfahren

Über den Frauenanteil in den Berufungsverfahren berichtet die Fakultät seit 2010 jährlich.⁶

3.1 Verfahren in 2010-2013

Der Frauenanteil an den seit 2010 Berufenen lag mit 16,7% etwas über dem Frauenanteil der besetzten Professuren.

Tabelle 14: Überblick Berufungsverfahren 2010-2013

Überblick Berufungsverfahren 2010-2013			
	Gesamt	Frauen	
Bewerbungen	1412	230	16,3%
Einladungen	362	83	22,9%
Begutachtungen	219	44	20,1%
Listenplätze	173	37	21,4%
Berufungen	66	11	16,7%

Quelle: Auswertung Berufungsbüro MIN-Fakultät

⁶ Siehe letzte Auswertung unter <http://www.min.uni-hamburg.de/de/ueber-die-fakultaet/pdf-dateien/berufungen-auswertung.pdf>.

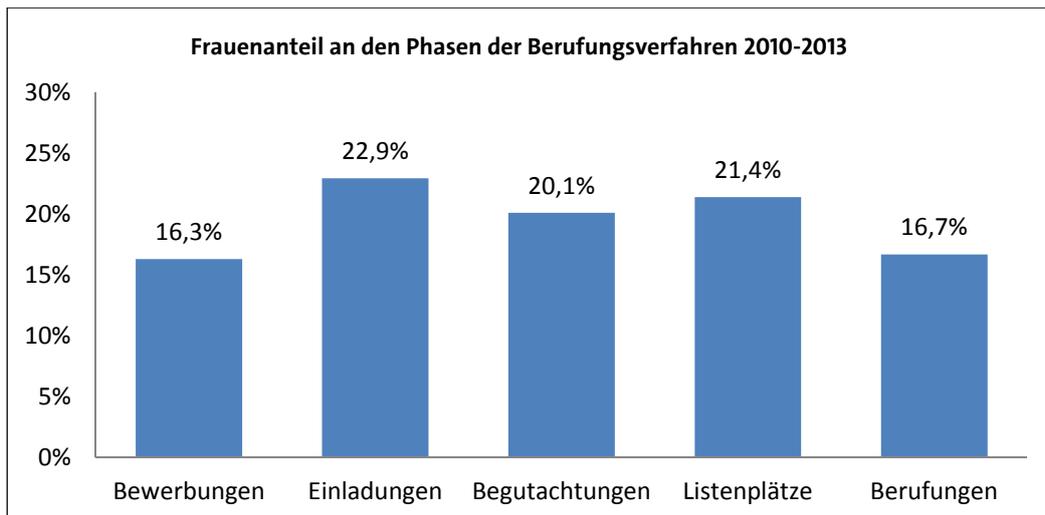


Abbildung 5: Frauenanteil an den Phasen der Berufungsverfahren 2010-2013

Quelle: Auswertung Berufungsbüro MIN-Fakultät

Bei insgesamt 66 Berufungen (19x W1, 23x W2 und 24x W3 in 2010-13) haben neun Frauen (4x W1, 6x W2 und 1x W3) den Ruf an die UHH angenommen, das entspricht 16,7%.

Vier Berufungsverfahren endeten 2013 nicht in Berufungen. Darunter haben ein Mann und eine Frau den Ruf nicht angenommen. In zwei Berufungsverfahren wurde kein Ruf erteilt.

3.2 Verfahren in den einzelnen Jahren

Tabelle 15: Daten zu den Berufungsverfahren 2010-2013

Daten zu den Berufungsverfahren 2010-2013								
	2010		2011		2012		2013	
	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil
Bewerbungen	516	81	450	73	278	43	168	33
Einladungen	129	28	125	27	68	19	40	9
Begutachtungen	63	12	84	19	45	8	27	5
Listenplätze	55	11	63	16	34	6	21	4
Berufungen	22	3	23	5	15	1	6	2

Quelle: Auswertung Berufungsbüro MIN-Fakultät

* ab 2013 werden auch Berufungsverfahren gezählt, die nicht mit einer Berufung abgeschlossen wurden

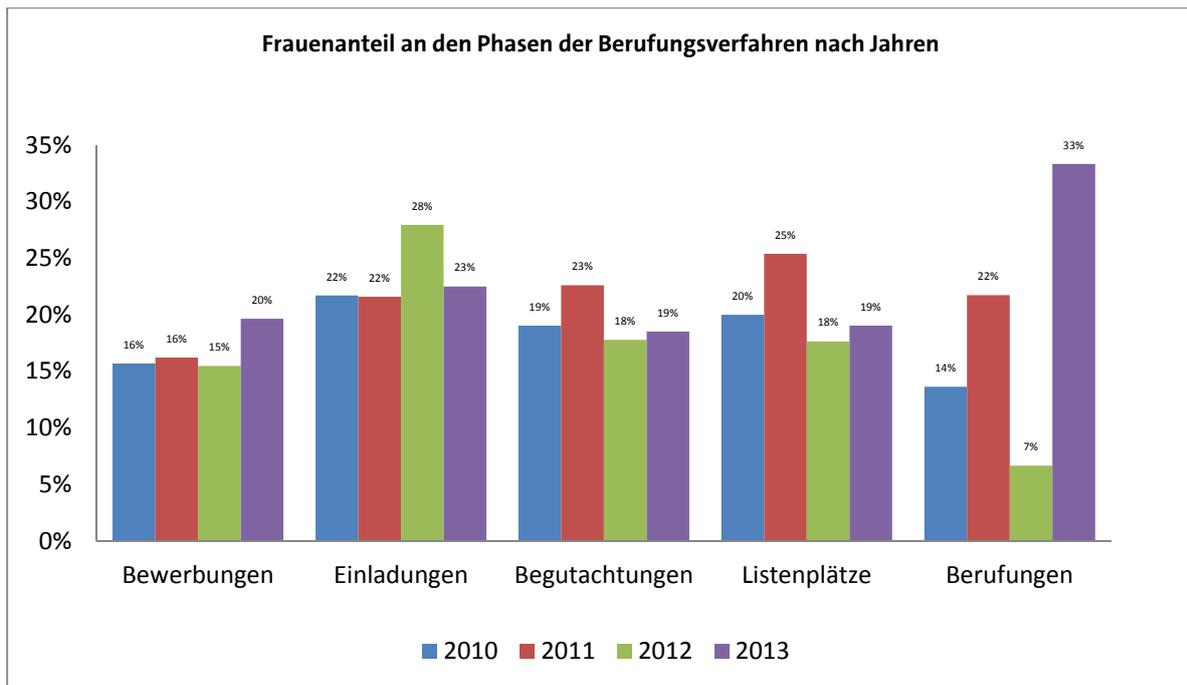


Abbildung 6: Frauenanteil an den Phasen der Berufungsverfahren nach Jahren

Quelle: Auswertung Berufungsbüro MIN-Fakultät

Insgesamt zeigt sich durchgängig, dass der Frauenanteil an den Bewerbungen bereits gering war. In den unterschiedlichen Phasen des Berufungsverfahrens lag der Frauenanteil höher als an den Bewerbungen, was das Bemühen der Berufungsausschüsse um die Berufung von Frauen zeigt.

3.3 Frauen auf der Liste

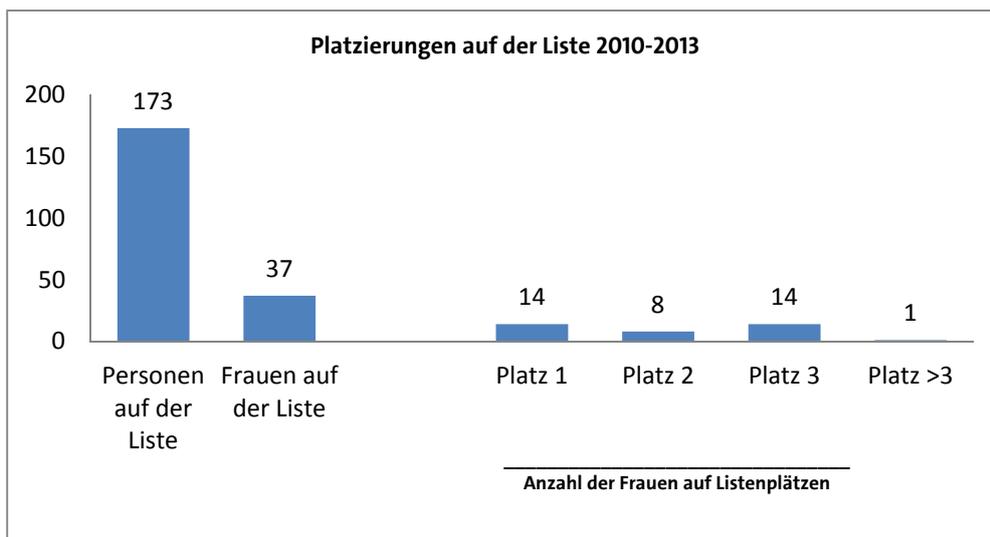


Abbildung 7: Platzierungen auf der Liste 2010-2013

Quelle: Auswertung Berufungsbüro MIN-Fakultät

Von insgesamt 173 Listenplätzen waren 37 Plätze von Frauen besetzt, das sind ca. 21%. Von 37 Frauen belegten 14 den ersten Listenplatz, bei drei erstplatzierten Frauen schei-

terten die Verhandlungen und die Stelle ging an einen anders platzierten Kandidaten bzw. das Verfahren wurde eingestellt.

3.4 Berufungen nach Besoldung und Jahren

In 2010 wurde eine W1-Professorin vom Fachbereich Chemie berufen, die beiden W2-Professorinnen sind im Fachbereich Geowissenschaften sowie im Exzellenzcluster CliSAP eingestellt worden.

In 2011 sind die beiden W1-Professorinnen von dem Fachbereich Biologie berufen worden, die W2-Professuren wurden von den Fachbereichen Geowissenschaften, Physik und Chemie berufen.

In 2012 wurde eine W3-Professur in den Fachbereich Informatik aufgenommen. Hierbei handelte es sich um eine Heisenberg-Professur.

In 2013 haben eine W1-Professorin im Exzellenzcluster CUI und eine W2-Professorin im Fachbereich Biologie ihre Tätigkeit aufgenommen.

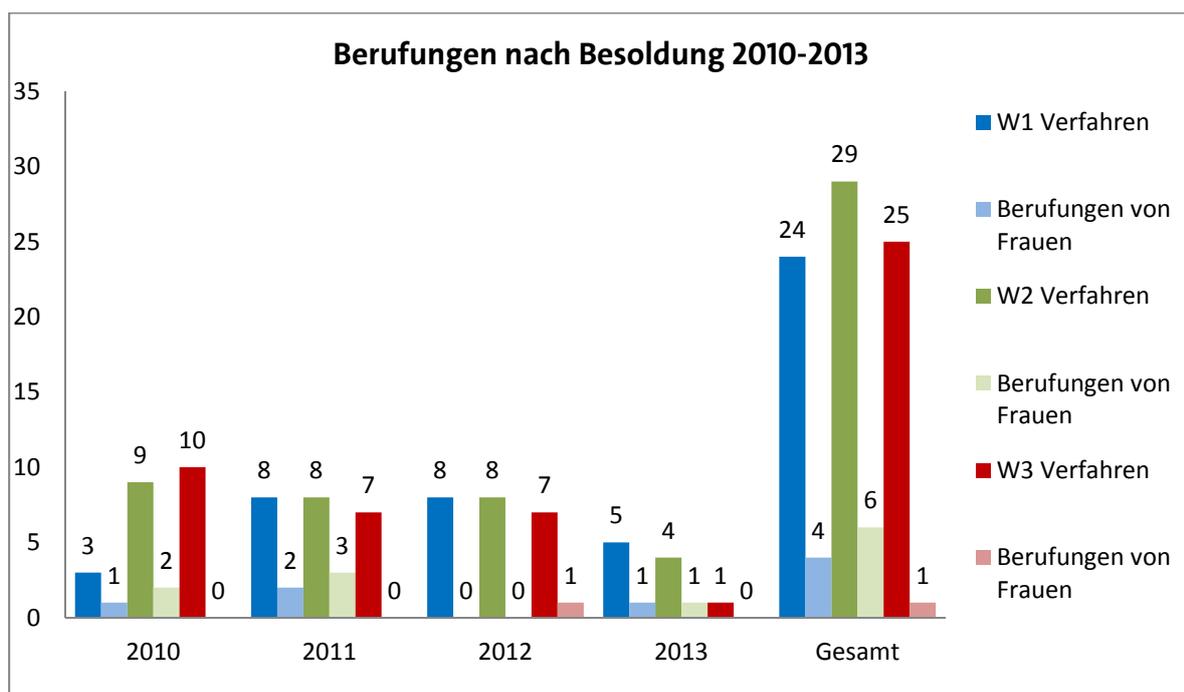


Abbildung 8: Berufungen nach Besoldung 2010 - 2013

Quelle: Auswertung Berufungsbüro MIN-Fakultät

4 Leitungspositionen/Gremien

Der Frauenanteil in den Leitungsgremien ist weiterhin gering. Im Dekanat ist neben dem Dekan und den drei Prodekanen eine Frau als Geschäftsführerin gewählt worden (Anteil 20%). Diese ist zur Zeit mit einer Sonderaufgabe betraut, so dass an den Entscheidungen im Dekanat keine Frau beteiligt ist.

Auf Fachbereichsebene ist zurzeit (2014) eine Frau Leiterin (Fachbereich Biologie), Anteil 16%. Auch in den Jahren 2010-2013 gab es immer in einem Fachbereich bzw. zum Teil in zweien eine Leiterin.

Im MIN-Fakultätsrat ist zur Zeit (WS 2014/15) in jeder Statusgruppe eine Frau stimmberechtigtes Mitglied, insgesamt gibt es einen Frauenanteil von 21%. Zählt man die Vertreterinnen hinzu (insgesamt 11 Frauen) steigt der Anteil auf 28,9%.

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 Stellvertreterinnen oder Stellvertreter. Im Zuge dessen soll die Fächerbreite der Fakultät berücksichtigt werden. Diese Stellvertreterinnen und Stellvertreter gelten alle als Stellvertretung der oder des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten. In der Praxis wird aus dem Kreis der Stellvertreterinnen und Stellvertreter eine Person als erste Ansprechpartnerin oder -partner für die Vertretung der oder des Fakultätsgleichstellungsbeauftragten bestimmt.

Die Gleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungsreferentin der Fakultät treffen sich in der Regel einmal im Semester zum persönlichen Austausch, zusammen mit den für Gleichstellung verantwortlichen Personen der SFBs und Exzellenz-Cluster. Weiterhin wird über die Verteilerliste gleichstellungsbeauftragte@min.uni-hamburg.de kommuniziert.

1 Fakultät

Fakultätsgleichstellungsbeauftragte ist seit Gründung der Fakultät Dr. Angelika Paschke-Kratzin aus dem Fachbereich Chemie. Seit 07/2014 ist Angela Schwabl aus dem Fachbereich Informatik ihre erste Stellvertretung, vorher war es PD Dr. Dörthe Müller-Navarra aus dem Fachbereich Biologie.

2 Fachbereiche

In den Fachbereichen sind insgesamt 23 Gleichstellungsbeauftragte (darunter 3 Männer) tätig. In einigen Fachbereichen haben sich die Gleichstellungsbeauftragten die Aufgabe nach Standorten bzw. Instituten aufgeteilt.

Biologie

Prof. Dr. Elisabeth Magel - Zentrum Holzwirtschaft

Dr. Claudia Drees - Biozentrum Grindel

Dr. Saskia Otto - Institut für Hydrobiologie und Fischereiwissenschaften

Prof. Dr. Julia Kehr - Biozentrum Klein Flottbek

Fachbereich Chemie

Dr. Angelika Paschke-Kratzin

Dr. Maria Trusch

Fachbereich Geowissenschaften

Dr. Elke Fischer - Institut für Geographie

Dr. Birgit Gaye - Institut für Biogeochemie und Meereschemie

Dr. Klaus Berger - Institut für Bodenkunde

Dagmar Hainbucher - Institut für Meereskunde

Prof. Dr. Bernd Leitl - Meteorologisches Institut

Meike Schöning - Mineralogisch-Petrographisches Institut (MPI)

Dr. Livia Rasche - Forschungsstelle Nachhaltige Umweltentwicklung

Dr. Claudia Vanelle (Sprecherin) - Institut für Geophysik

Fachbereich Informatik

Angela Schwabl

Susanne Germer

Fachbereich Mathematik

Prof. Dr. Andrea Blunck

Dr. Susanne Koch

Fachbereich Physik

PD Dr. Elena Vedmedenko – Standort Jungiusstraße

Prof. Dr. Daniela Pfannkuche – Standort Jungiusstraße

Prof. Dr. Gudrid Moortgat-Pick – Standort Bahrenfeld

Prof. Dr. Dieter Horns – Standort Bahrenfeld

Dr. Birgit Fuhrmeister - Hamburger Sternwarte

Teil 3: Gleichstellungsarbeit an der MIN-Fakultät

1 Allgemein

Mit der Besetzung der Stelle der Gleichstellungsreferentin im Januar 2010 ist eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an der Fakultät erfolgt.

Zunächst wurde eine Homepage mit den relevanten Gleichstellungsinformationen der Fakultät und den weitergehenden MIN-relevanten Informationen auf universitärer, nationaler und internationaler Ebene erstellt. Im Sommer 2014 wurde die Homepage in das neue Design der Fakultät überführt.⁷

Mit der Zeit wurden zahlreiche spezielle Zusammenfassungen erstellt, siehe insbesondere die stetig aktualisierte Zusammenfassung „Bewerberinnen für MIN-Berufungsverfahren - Suche nach und Ansprache von qualifizierten Frauen“, die auch für die Besetzung anderer Stellen genutzt werden kann.⁸

2 Studieninteressierte

Die MIN-Fakultät engagiert sich seit ihrer Entstehung dafür, auch und gerade Mädchen für ein naturwissenschaftliches Studium zu gewinnen. Aus den einzelnen Fachbereichen und Studiengängen heraus werden Informationsveranstaltungen für Schüler und Schülerinnen angeboten, vor Ort oder in den Schulen.

2.1 Girls‘ und Boys‘ Day

Für Schülerinnen der Mittelstufe wird seit Jahren der Girls' Day angeboten. In den letzten Jahren sind auch immer wieder Angebote für Jungen - Boys' Day hinzugekommen.

Ab dem Jahr 2010 erfolgte eine einheitliche Koordination des Girls' Days im Dekanat der Fakultät. Seitdem kamen in jedem Jahr neue Angebote hinzu. Erstmals im Jahr 2011 beteiligten sich alle sechs Fachbereiche und auch das Dekanat. Im Jahr 2014 wurden mehr als 30 Einzelangebote offeriert.

Im Jahr 2014 haben zum ersten Mal mehr als 300 Kinder einen Tag in verschiedensten Bereichen der Fakultät verbracht. Gezeigt wurden dabei nicht nur die Forschungs- und Studienbereiche der Fakultät, sondern auch die Werkstätten, Museen und andere unterstützende Einrichtungen. Angebote erfolgten demnach nicht nur von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, sondern auch von vielen Kolleginnen und Kollegen aus dem TVP und den Studierenden.

Der inhaltliche Schwerpunkt der Angebote liegt - wie für eine Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften naheliegend - bei den Angeboten für Mädchen, wobei sich auch für Jungen passende Angebote gefunden haben (Schwerpunkt in der Biologie und den Kosmetikwissenschaften). Vereinzelt gibt es auch gemeinsame Ange-

⁷ Siehe jetzt: <http://www.min.uni-hamburg.de/de/ueber-die-fakultaet/gleichstellung.html>

⁸ Siehe <http://www.min.uni-hamburg.de/de/ueber-die-fakultaet/gleichstellung/pdf/akquisekurzfassung.pdf>

bote für Jungen und Mädchen oder auch das Angebot der Veranstaltung einmal für Mädchen und zu einem anderen Termin für Jungen.

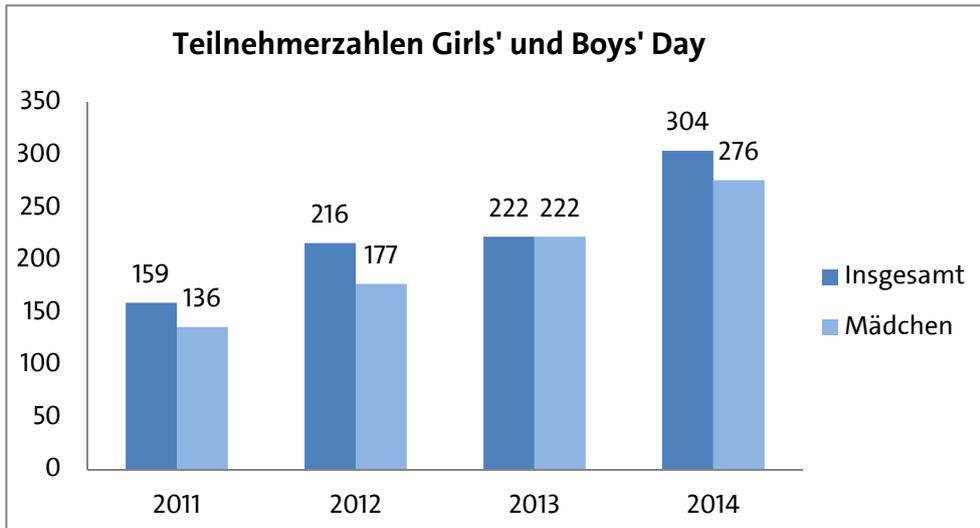


Abbildung 9: Entwicklung Teilnehmerzahlen Girls' und Boys' Day 2011 bis 2014

Quelle: Auswertung MIN-Fakultät Gleichstellung

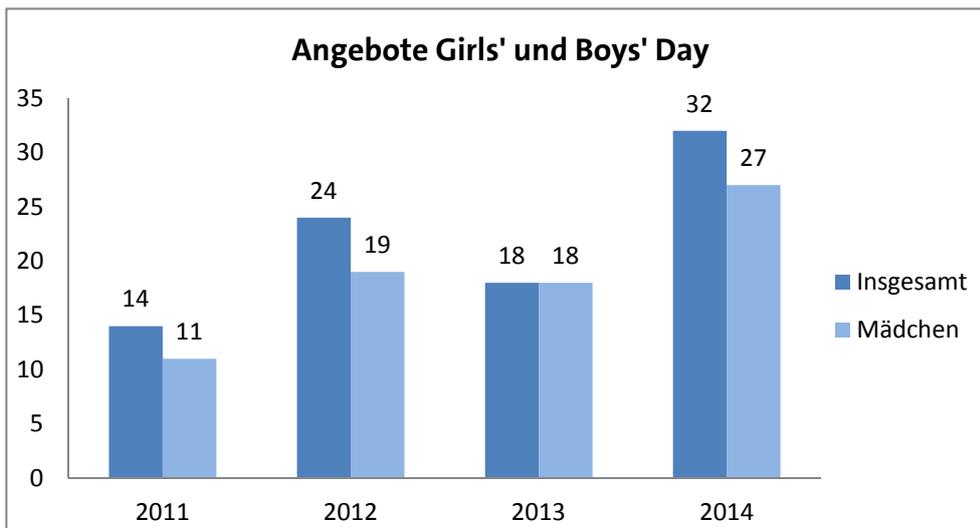


Abbildung 10: Angebote Girls' und Boys' Day

Quelle: Auswertung MIN-Fakultät Gleichstellung

In 2014 wurde erstmals eine inhaltliche Zusammenfassung aller Angebote nebst Fotos erstellt.⁹

2.2 mint:pink

Seit 2013 beteiligt sich die Fakultät an dem hamburgweiten Projekt „Fünf Mädchen ins NAT-Profil - mint:pink“.

⁹ http://www.min.uni-hamburg.de/de/ueber-die-fakultaet/gleichstellung/pdf/girlsundboysday_2014.pdf

Das Projekt richtet sich an Schülerinnen der 9. Klasse, die bis zum Abitur begleitet werden. Das Ziel ist es, den Mädchenanteil in naturwissenschaftlich-technischen Oberstufenprofilen zu erhöhen und darauf aufbauend den Frauenanteil in MINT-Studiengängen. Auch die Lehrer/innen werden miteinbezogen, sensibilisiert und vom Projekt bei ihrer Arbeit unterstützt. Bis zum Abitur erhalten die Mädchen verschiedene Einblicke in Forschungslabore, Unternehmen und Hochschuleinrichtungen.¹⁰

In der MIN-Fakultät werden Schülerinnenmodule angeboten - im Fachbereich Physik (Schülerlabor „Light and Schools“) und seit 2014 im Fachbereich Chemie mit Unterstützung durch den Frauenförderfonds der Universität.

2.3 Girls Go Math

Für Mädchen der Oberstufe bietet die Fakultät seit 2007 den Mathematiktag Girls Go Math¹¹ an. Insgesamt haben seit dem mehr als 200 Mädchen teilgenommen und einen Einblick in die spannende Welt der Mathematik erhalten.

2.4 Sonstiges

Die MIN-Fakultät beteiligt sich auch an weiteren Veranstaltungen zur Mädchen MINT Förderung, wie z.B. dem DESY-MINT-DAY jeweils im Herbst. In der Veröffentlichung „missING – junge frauen in MINT“ präsentiert sich die Fakultät regelmäßig im Frühjahr mit einer 2-seitigen Imageanzeige.¹² Im deutschlandweiten Projekt für naturwissenschaftlich und/oder Technik interessierte Schülerinnen „CyberMentor“ wirken mehrere Wissenschaftlerinnen als Mentorinnen mit.¹³ Auch am hamburgweiten Arbeitskreis Mädchen-Technik-Zukunft ist die Fakultät beteiligt.¹⁴

3 Studierende

Im Studium bietet die MIN-Fakultät das Frauenfrauenförderprogramm Anna Logica an. Daneben gibt es zahlreiche Einzelangebote, die sich spezifisch an Studentinnen richten. Beispielsweise wurde im Studiengang Geophysik ein spezielles Informatik-Tutorium eingerichtet, das sich an Frauen wendet. Absolventinnen unterstützt das Mentoringprogramm UNICA.

¹⁰ <http://www.mintpink.de>

¹¹ <http://www.math.uni-hamburg.de/ggm>

¹² http://www.institut-wv.de/fileadmin/iwv_files/pdf/096-328_missING_120dpi.pdf

¹³ <https://www.cybermentor.de/index.php>

¹⁴ <http://ak-mtz.blogspot.com>

3.1 Anna Logica Programm



Das Anna Logica Programm bietet Soft Skill Seminare an, die sich nur an MIN-Studentinnen und MIN-Wissenschaftlerinnen der Universität Hamburg richten, und ist in dieser Hinsicht einzigartig. Regelmäßig werden seit 2009 jährlich etwa 10-11 Kurse á 2-4 Tage angeboten, u.a. zu Themen wie: professionelles Kommunizieren, Motivation, Präsentationstraining, Zeit- und Selbstmanagement usw., daneben kann es bis zu zwei Fachtutorien in der Informatik pro Jahr geben. Das Programm soll aber nicht nur die Persönlichkeit stärken und fachliche Fähigkeiten verbessern, es möchte auch eine Plattform für MIN-Frauen bieten, um zu vernetzen.

Bis Dezember 2013 haben insgesamt 437 Frauen an dem Anna Logica Programm teilgenommen. Davon waren 59 Frauen an zwei, 20 Frauen an drei und sieben Frauen an vier verschiedenen Seminaren beteiligt.

Tabelle 16: Verteilung der Anna-Logica-Teilnehmerinnen nach Fachbereichen 2009 bis 2013

Verteilung der Anna-Logica-Teilnehmerinnen nach Fachbereichen 2009 bis 2013	
Biologie	66
Chemie	49
Geowissenschaften	34
Informatik	89
Mathematik	19
Physik	30
Nebenfach MIN	21
Lehramt MIN	70
Doktorandinnen/PostDocs aus verschiedenen Fachbereichen	36

Quelle: Auswertung Schwabl/MIN

3.2 UNICA

Seit 2011 arbeitet die MIN-Fakultät mit UNICA, der Initiative zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses zusammen.



Das Angebot UNICA der Arbeitsstelle Expertinnen-Beratung/Mentoring¹⁵ beinhaltet die individuelle Beteiligung an einem eingeführten und erfolgreichen Mentoringprogramm zur Identifizierung und Förderung von weiblichem Führungsnachwuchs für eine inner- oder außeruniversitäre Laufbahn.

Zwischen 2011 und 2013 (3 Jahrgänge) bewarben sich aus der MIN-Fakultät
62 Studentinnen und Doktorandinnen
52 Frauen wurden zum Interview eingeladen
35 Frauen nahmen am eintägigen Assessment Center teil

¹⁵ <http://www.expertinnen-beratungsnetz.uni-hamburg.de>

35 Frauen erhielten ausführliche Feedbackgespräche von Beobachterinnenprofis aus der Personalentwicklung.

2014 bewarben sich aus der MIN-Fakultät 34 Studentinnen und Doktorandinnen (Erweiterung des Angebots in 2014 um „Mentoring Führungsnachwuchs Wissenschaft“).

Tabelle 17: UNICA Bewerberinnen 2014

UNICA Bewerberinnen 2014	
Fachbereich	
Biologie	9
Chemie	13
Geowissenschaften	3
Informatik	7
Mathematik	1
Physik	1
Σ	34

Quelle: Auswertung UNICA

25 Bewerberinnen erhielten ein Interview.

Tabelle 18: UNICA Bewerberinnen beim Interview 2014

UNICA Bewerberinnen beim Interview 2014	
Fachbereich	
Biologie	4
Chemie	10
Geowissenschaften	3
Informatik	6
Mathematik	1
Physik	1
Σ	25

Quelle: Auswertung UNICA

13 Bewerberinnen nahmen am eintägigen Assessment Center teil.

Tabelle 19: UNICA Bewerberinnen beim Assessment Center 2014

UNICA Bewerberinnen beim Assessment Center 2014	
Fachbereich	
Biologie	1
Chemie	8
Geowissenschaften	2
Informatik	1
Mathematik	1
Physik	-
Σ	13

Quelle: Auswertung UNICA

13 Frauen erhielten ausführliche Feedbackgespräche von Beobachterinnenprofis aus der Personalentwicklung

6 Mentees aus der MIN-Fakultät wurden in den neuen Jahrgang von UNICA (2014) aufgenommen, dazu wurden in 2014 bisher fünf Bewerberinnen Alternativangebote vermittelt.

Tabelle 20: Aufgenommene UNICA Mentees 2014

Aufgenommene UNICA Mentees 2014	
Fachbereich	
Biologie	-
Chemie	4
Geowissenschaften	1
Mathematik Informatik	-
Mathematik	1
Physik	-
Σ	6

Quelle: Auswertung UNICA

Insgesamt wurden seit 2011 19 Mentees aus der MIN-Fakultät bei UNICA aufgenommen. In der Programmbetreuung befinden sich 2014 für die nächsten Jahre 16 Mentees aus der MIN-Fakultät.

4 Wissenschaftlicher Nachwuchs

Das Frauenförderprogramm Anna Logica bietet Seminarveranstaltungen an, die sich speziell an Nachwuchswissenschaftlerinnen richten.

Auch das Berufseinstiegsmentoring UNICA richtet sich an Nachwuchswissenschaftlerinnen und wird gerade von Doktorandinnen besonders nachgefragt.

In 2014 gab es erstmals ein englischsprachiges Angebot zum Thema Führung für Doktorandinnen zusammen mit der Graduiertenschule PIER, sowie den SFBs des Fachbereichs Physik und dem Exzellenzcluster CUI. Das Seminar war so stark nachgefragt, dass ein Folgeangebot bereits konkret geplant ist. Auch der bereits von CUI und PIER mehrfach angebotene „Women’s Career Day“ ist auf die gesamte Fakultät übertragen worden und findet 2015 erstmals im Geomatikum statt.

Für PostDoktorandinnen startete im Herbst 2014 in Zusammenarbeit mit der medizinischen Fakultät und dem Exzellenzcluster CUI erstmals ein vier moduliges Seminarangebot ebenfalls zum Thema Frauen und Führung in englischer Sprache.

4.1 Pro Exzellenzia



Die MIN-Fakultät beteiligt sich auch an dem Hamburg weiten Netzwerkprogramm "Pro Exzellenzia - Networking-Training-Support¹⁶". Das Programm wendet sich an hochqualifizierte Doktorandinnen und PostDocs der MINT-Fächer sowie der Medizin, Kunst, Musik und Architektur, die eine Führungsposition in Wissenschaft, Wirtschaft und Kultur anstreben. Von den Qualifizierungs- und Netzwerkveranstaltungen können auch weitere MIN-Frauen, z.B. MIN-Absolventinnen profitieren.

Im Pro Exzellenzia Programm besteht seit 2010 die Möglichkeit, Stipendien für Doktorandinnen und Post-Doktorandinnen zu vergeben. Die Gelder werden als Drittmittel (ESF und BWF) zur Verfügung gestellt und direkt an die Stipendiatinnen weitergegeben.

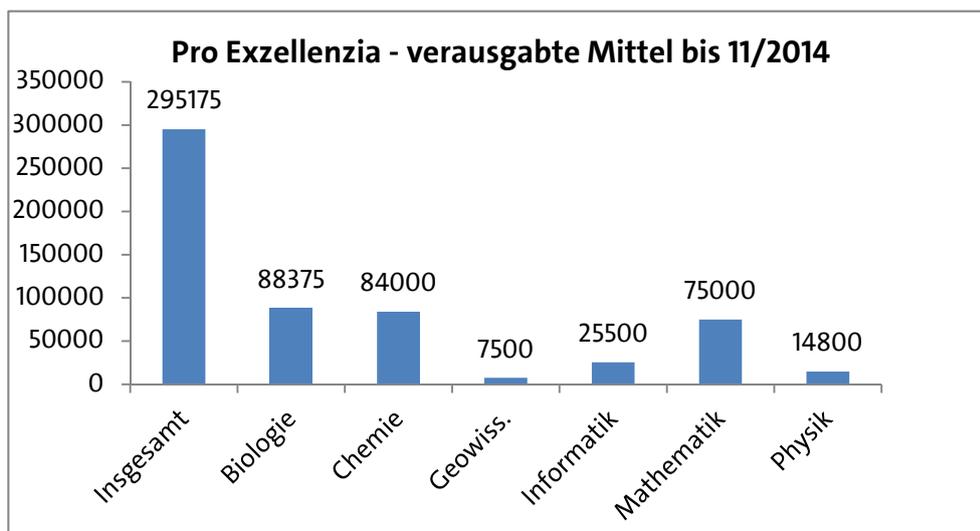


Abbildung 11: Pro Exzellenzia - verausgabte Mittel bis 11/2014

Quelle: Auswertung MIN-Fakultät Gleichstellung

¹⁶ <http://pro-exzellenzia.de>

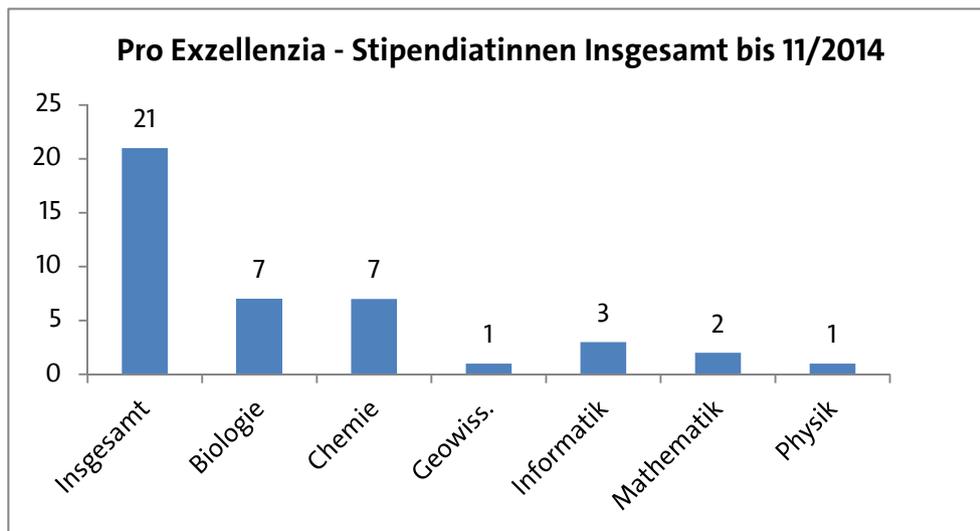


Abbildung 12: Pro Exzellenzia - Stipendiatinnen Insgesamt bis 11/2014

Quelle: Auswertung MIN-Fakultät Gleichstellung

4.2 Maßnahmen der Universität

Für Nachwuchswissenschaftlerinnen gibt es verschiedene Förderangebote an der Universität Hamburg. Mit dem **Agathe Lasch Programm**¹⁷ 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.

Einmal jährlich wird der **Gleichstellungsfonds**¹⁸ der Universität ausgeschrieben. Hier gibt es u.a. die Möglichkeit Stipendien zum Promotionsabschluss einzuwerben. Auch hiervon profitieren jährlich mehrere MIN-Wissenschaftlerinnen.

5 Professuren

Um den Anteil an Professorinnen an den deutschen Hochschulen gezielt zu steigern, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2007 das Professorinnen-Programm (PP) gestartet. Nach einem umfangreichen Bewerbungsverfahren erhielten die Universitäten die Möglichkeiten, Frauen vorab auf frei werdende Professuren zu berufen bzw. gab es zusätzliche Mittel für die Berufung von Frauen auf Regelprofessuren. Der Universität Hamburg - MIN-Fakultät gelang es, Prof. Dr. Anke Strüwer vorab auf die Professur für Sozial- und Wirtschaftsgeographie zu berufen.

Das Professorinnenprogramm wird fortgesetzt und die MIN-Fakultät bemüht sich um eine passende Berufung, um von den umfangreichen Mitteln zu profitieren.

¹⁷ <http://www.uni-hamburg.de/gleichstellung-diversity/gleichstellung/foerderung/agathe-lasch-coaching.html>

¹⁸ <http://www.uni-hamburg.de/gleichstellung-diversity/gleichstellung/foerderung/gleichstellungsfonds.html>

Nach dem Vorbild des Professorinnenprogramms von Bund und Ländern wurde auf Initiative der MIN-Fakultät das Allgemeine Gleichstellungsprogramm¹⁹ an der Universität Hamburg aufgelegt, um gezielte Maßnahmen in Bereichen ergreifen zu können, in denen ein starkes Gefälle der Anteile von männlichen und weiblichen Stelleninhabern vorherrscht. Im Fachbereich Informatik wurde dazu eine Juniorprofessur ausgeschrieben, die mit einer Frau besetzt werden soll. Die Berufungsverhandlungen laufen. Im Exzellenzcluster CUI ist ebenfalls eine Professur, die nach Möglichkeit mit einer Frau besetzt werden soll, geplant.

6 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.

6.1 Beteiligung Audit familiengerechte Hochschule

Die Universität Hamburg erhielt im Jahr 2010 erstmals das Audit familiengerechte Hochschule. Im Jahr 2013 erfolgte die Reauditierung. Am Auditierungsprozess mit mehreren Workshops unter Beteiligung des Präsidiums, der Fakultätsleitungen, der Abteilungsleitungen der Präsidialverwaltung, der Fachvertretungen aus den Fakultäten, des AstA und des Studierendenwerks beteiligte sich die MIN-Fakultät aktiv.²⁰

6.2 Still- und Wickelräume/Familienzimmer

Seit 2010 konnten in den Gebäuden der MIN-Fakultät²¹ verschiedene Still- und Wickelräume bzw. Familienzimmer geschaffen werden. Spezielle Eltern-Kind-Zimmer gibt es nun auf dem Campus Bahrenfeld, Grindel und Stellingen. Ein weiterer Raum ist bereits konkret im Fachbereich Chemie geplant. Im Geomatikum steht die Installation von Wickelmöglichkeiten unmittelbar bevor.

Auf dem Campus Stellingen konnte die flexible Kinderbetreuung „Zwischenspeicher“²² umgesetzt werden.

Im Zuge der umfangreichen Umbaumaßnahmen an der MIN-Fakultät ist die Bereitstellung von Familienräumen konkret vorgesehen. Das Gleichstellungsteam ist an den Planungen beteiligt.

¹⁹ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung-diversity/information/Gleichstellungsprogramm.pdf>

²⁰ <http://www.uni-hamburg.de/gleichstellung-diversity/familie/audit.html>

²¹ <http://www.min.uni-hamburg.de/de/ueber-die-fakultaet/gleichstellung/beruf-studium-familie.html>

²² <https://www.inf.uni-hamburg.de/de/service/zwischenpeicher.html>

6.3 Unterstützung Kindernotfallbetreuung

Die MIN-Fakultät hat im Rahmen der strukturschaffenden Maßnahmen Gleichstellung bereits 2010 Kriterien für die finanzielle Unterstützung einer Kindernotfallbetreuung erarbeitet.²³

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

In Zusammenarbeit mit der MIN-Fakultät, veranstalten die Exzellenzcluster und das Familienbüro der Uni HH zweimal jährlich Informations- und Diskussionsveranstaltungen zum Thema "Vereinbarkeit von Familie und Spitzenforschung" (Scientific Career and Parenthood" und "Eldercare"). Die Veranstaltung „Scientific Career and Parenthood“ findet als englischsprachige Podiumsdiskussion mit Informationsvorträgen statt. Die Veranstaltung zur Pflege von Angehörigen ist eine deutschsprachige Informationsveranstaltung.

Der SFB 676 hat im WS 2014/15 erneut die Veranstaltungsreihe "Families & Careers in Physics" organisiert.

6.5 Zonta Award

Auf Engagement der Fakultät hin hat Jun. Prof. Dr. Mirjam Perner vom Fachbereich Biologie im März 2014 einen Award des Freundeskreis Zonta-Club Hamburg-Alster e.V. zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Wissenschaft erhalten. Neben der Anerkennung und Unterstützung durch den Zonta-Club erhält Frau Perner € 400,- monatlich für ein Jahr.²⁴

6.6 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. Für die Planung der Termine im Jahr 2014 wurden erstmals die Hamburger Schulferien berücksichtigt.

Dies soll ein Beispiel für weitere Ausschuss-Sitzungen sein.

7 Vernetzung: Beteiligung an Gremien, Ausschüssen, Berichte

Die Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät, ihre Vertreter/innen in den Fachbereichen und die Gleichstellungsreferentin nehmen an zahlreichen Gremien und Veranstaltungen

²³ <http://www.min.uni-hamburg.de/de/ueber-die-fakultaet/pdf-dateien/kindernotfallbetreuung-2010.pdf>

²⁴ <http://www.zonta-hamburg-alster.de/index.php/projekte/>

gen innerhalb und außerhalb der Universität teil, um die Interessen der Fakultät zu vertreten. So findet beispielsweise viermal jährlich die Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz der Universität statt. Dazu kommt der Runde Tisch Diversity, ebenfalls viermal im Jahr.

Frau Dr. Paschke-Kratzin ist zudem seit 2011 stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg und in dieser Funktion auch Mitglied in der hamburgischen Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten sowie im Ausschuss für Gleichstellung des Akademischen Senats.

Weiterhin ist zum Thema „Chancengleichheit - Maßnahmen zur Gewinnung von Frauen“ umfangreich zu berichten, sowohl innerhalb (z.B. Perspektivgespräche mit Präsidium) als auch außerhalb der Universität (z.B. MINT-Evaluation durch den Wissenschaftsrat).

8 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. Pro Antragsteller/in können hierfür pro Kalenderjahr bis zu € 300.- geltend gemacht werden.

Insgesamt wurden seit 2009 Anträge in einem Gesamtumfang von € 1.364.642 gestellt:

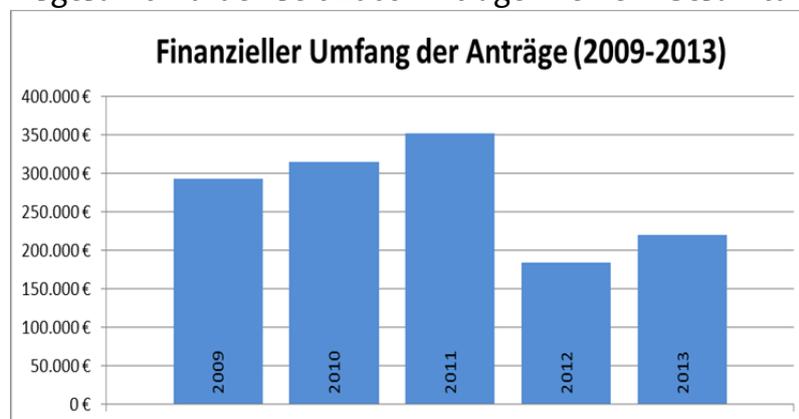


Abbildung 13: Finanzieller Umfang der Anträge (2009-2013)

Quelle: Auswertung: MIN-Fakultät Gleichstellung

Hierbei wurden etwa 70% der Anträge von Frauen und 30% von Männern eingereicht. Bei einer Gesamtzahl an Anträgen von 79 lag der Schwerpunkt der Anträge in Kategorie C. Insgesamt wurden 38 Anträge für einzelne strukturschaffende Maßnahmen gestellt, gefolgt von Anträgen in der Kategorie B zur Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie (insgesamt 24 Anträge) und Anträgen in der Kategorie A zur Einrichtung von Qualifikationsstellen für Frauen (insgesamt 16 Anträge).

Von den 79 eingereichten Anträgen konnten 65 bewilligt werden, lediglich sechs mussten abgelehnt werden. Die weiteren acht Anträge wurden zurückgezogen bzw. hatten sich erledigt. Damit wurde eine Gesamtsumme von € 1.079.608 bewilligt.

Insgesamt wird die Antragsmöglichkeit auf Mittel für Strukturschaffende Maßnahmen zur Gleichstellung sehr positiv wahrgenommen. Einige Anträge haben sich als standardmäßig etabliert, z.B. die Gewährung von Nachwuchsförderstellen bei Neuberufungen von Frauen oder die Unterstützung von Veranstaltungen. Geschätzt wird aber auch die Möglichkeit individueller Förderung. Seit dem Jahr 2012 stehen die Informationen zum Antragsverfahren und die Informationen zur Unterstützung der Kindernotfallbetreuung in englischer Sprache zur Verfügung, sodass die bereits vorher unproblematische Antragstellung weiter vereinfacht werden konnte. Die Bearbeitung der Anträge bis zur Entscheidung konnte bei einfachen Sachverhalten häufig innerhalb eines Tages erfolgen, aber auch schwierige Sachverhalte konnten in der Regel in weniger als einem Monat entschieden werden.

Die Strukturschaffenden Maßnahmen zur Gleichstellung an der MIN-Fakultät sind demnach als Erfolg anzusehen. Die Fördermöglichkeit hat sich als flexible Auffangmöglichkeit im Einzelfall, aber auch in ihrer regelhaften Unterstützung etabliert. Weitere Einzelheiten finden sich im Bericht zu den Strukturschaffenden Maßnahmen unter <http://www.min.uni-hamburg.de/de/ueber-die-fakultaet/pdf-dateien/strumagbericht09-13.pdf>.

9 Sonstiges

9.1 Preise

Die Hamburger Wissenschaftlerin Dr. Melanie Schnell hat am 23. Mai 2013, den mit € 10.000.- dotierten Helene-Lange-Preis für herausragende Nachwuchswissenschaftlerinnen in MINT-Disziplinen erhalten. Dr. Melanie Schnell leitet eine Max-Planck-Forschungsgruppe und ist Mitglied des neu gegründeten Bundesexzellenzclusters „The Hamburg Centre for Ultrafast Imaging“ (CUI), einem interdisziplinären Forschungsprojekt an der Universität Hamburg.

9.2 Sexuelle Diskriminierung

Unter der Überschrift „Sexuelle Belästigung – Was soll das denn sein? Das gibt es doch gar nicht bei uns? – Und wenn doch?“ fand am 19. Juni 2014 erstmals eine Informations- und Austauschveranstaltung - organisiert durch das Gleichstellungsreferat der

MIN-Fakultät - für Beratende, Verantwortliche und Interessierte der gesamten Universität statt. Es gab ein Einführungsreferat in die Thematik durch Dipl. Soz. Sibylle Rauschmeier vom NOTRUF e.V. Hamburg. Des weiteren hat sich die Kontaktstelle für Studierende bei sexueller Diskriminierung und Gewalt der Universität, Frau Dipl. Psych. Susanne Witte vorgestellt.²⁵ Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität Prof. Dr. Britta Ramminger und die stellvertretene Frauenbeauftragte der Universität Gisela Weigl sowie zahlreiche Gleichstellungsbeauftragte der MIN-Fakultät diskutierten mit der breiten anwesenden Universitätsöffentlichkeit (Studierende, TVP-Beschäftigte, Wissenschaftliches Personal und Professor/innen).

Teil 4: Der Blick in die Fachbereiche

Das in Teil 1 dargestellte Zahlenwerk wird in einer Gesamtübersicht auf die einzelnen Fachbereiche übertragen. Es zeigt sich ein sehr unterschiedliches Bild. Da es sich jeweils um eine Momentaufnahme nach den stets gleichen Kriterien handelt, sind die Grafiken nicht vollständig aussagekräftig und repräsentativ, zeigen aber die Tendenzen auf.

1 Biologie

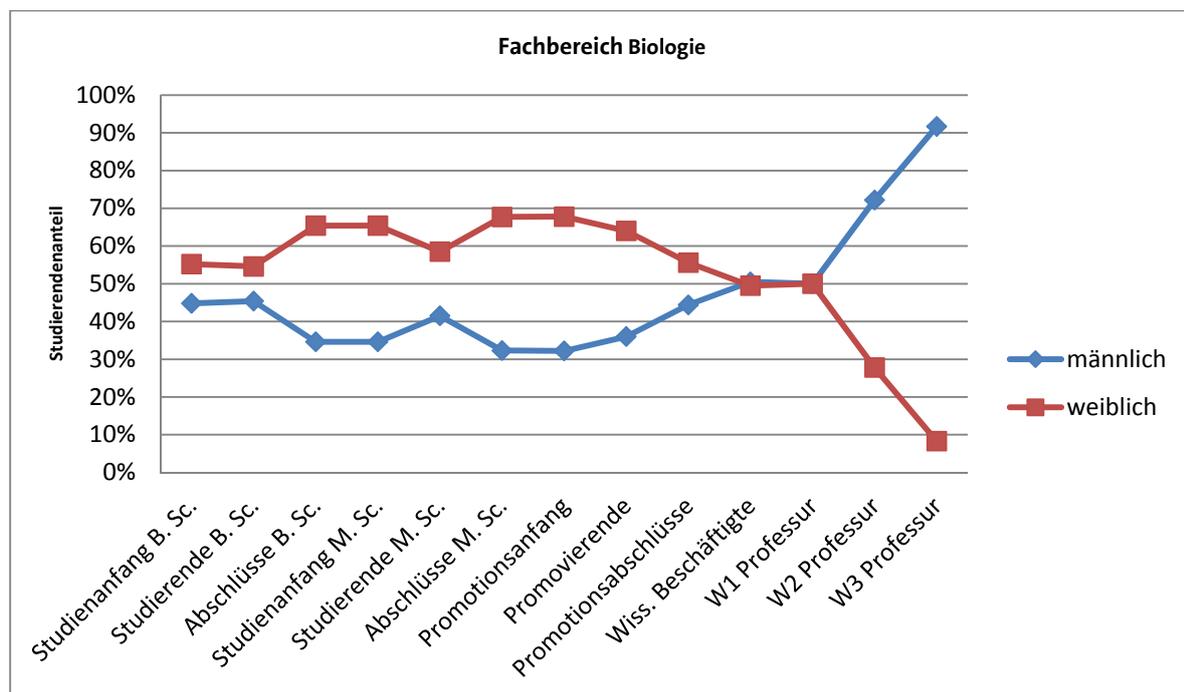


Abbildung 14: Übersicht Fachbereich Biologie

Quelle: Auswertung MIN-Fakultät/Grundtabelle Abschlüsse & Studierendenstatistik 2012/13, PLIS, Ref. 13 und PAISY-Auswertung 12/2013

²⁵ <http://www.uni-hamburg.de/campuscenter/beratung/beratung-sexuelle-diskriminierung-und-gewalt.html>

2 Chemie

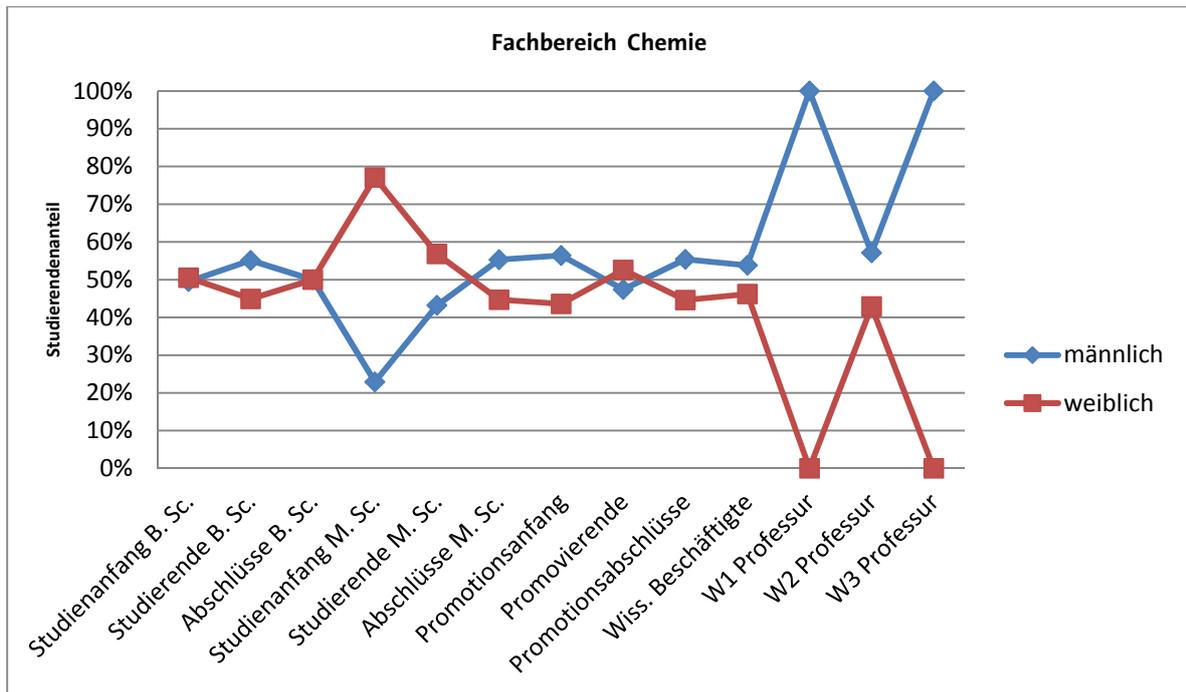


Abbildung 15: Übersicht Fachbereich Chemie

Quelle: Auswertung MIN-Fakultät/Grundtabelle Abschlüsse & Studierendenstatistik 2012/13, PLIS, Ref. 13 und PAISY-Auswertung 12/2013

3 Geowissenschaften

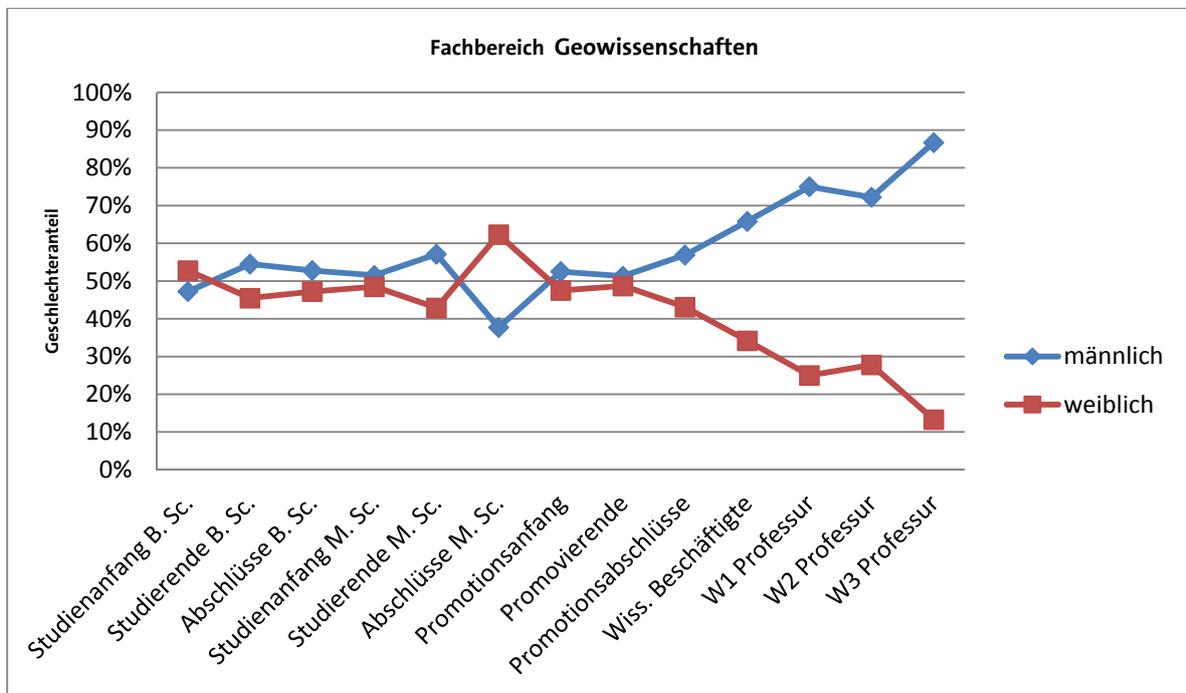


Abbildung 16: Übersicht Fachbereich Geowissenschaften

Quelle: Auswertung MIN-Fakultät/Grundtabelle Abschlüsse & Studierendenstatistik 2012/13, PLIS, Ref. 13 und PAISY-Auswertung 12/2013

4 Informatik

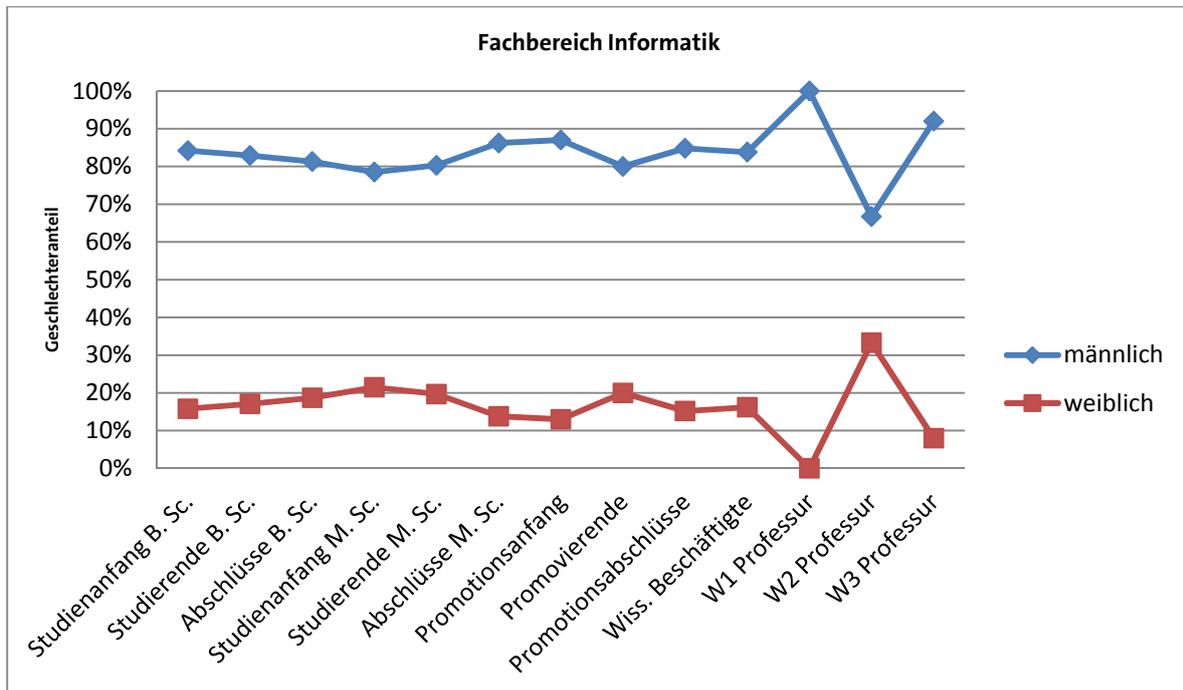


Abbildung 17: Übersicht Fachbereich Informatik

Quelle: Auswertung MIN-Fakultät/Grundtabelle Abschlüsse & Studierendenstatistik 2012/13, PLIS, Ref. 13 und PAISY-Auswertung 12/2013

5 Mathematik

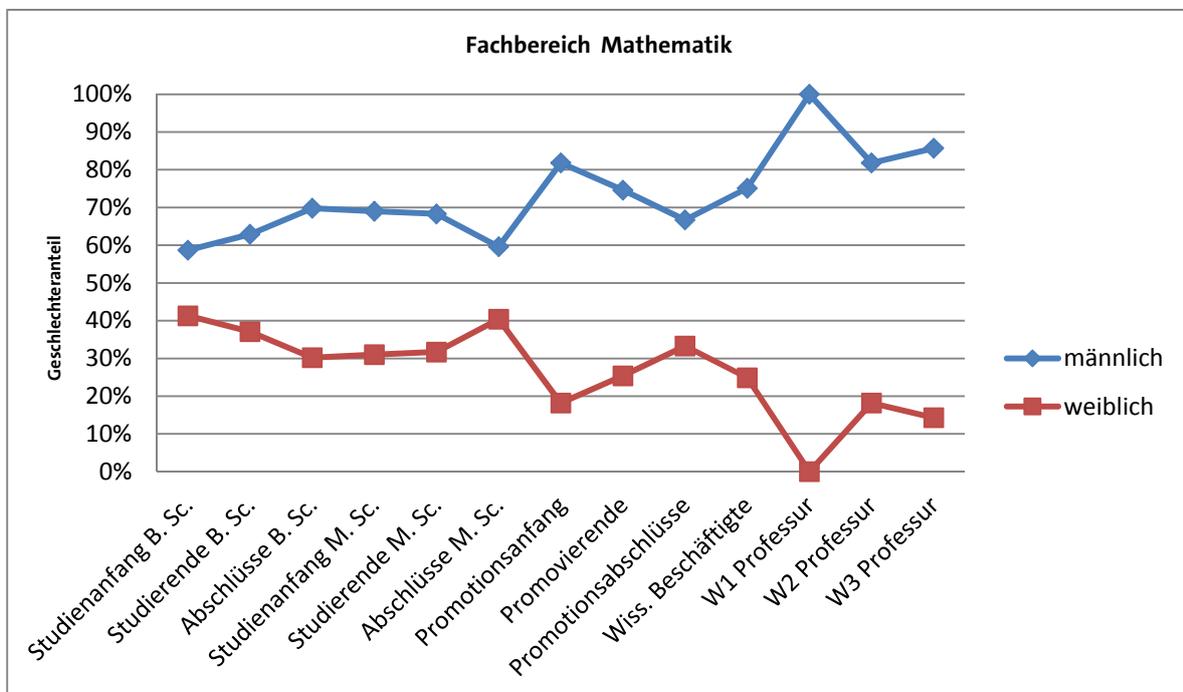


Abbildung 18: Übersicht Fachbereich Mathematik

Quelle: Auswertung MIN-Fakultät/Grundtabelle Abschlüsse & Studierendenstatistik 2012/13, PLIS, Ref. 13 und PAISY-Auswertung 12/2013

6 Physik

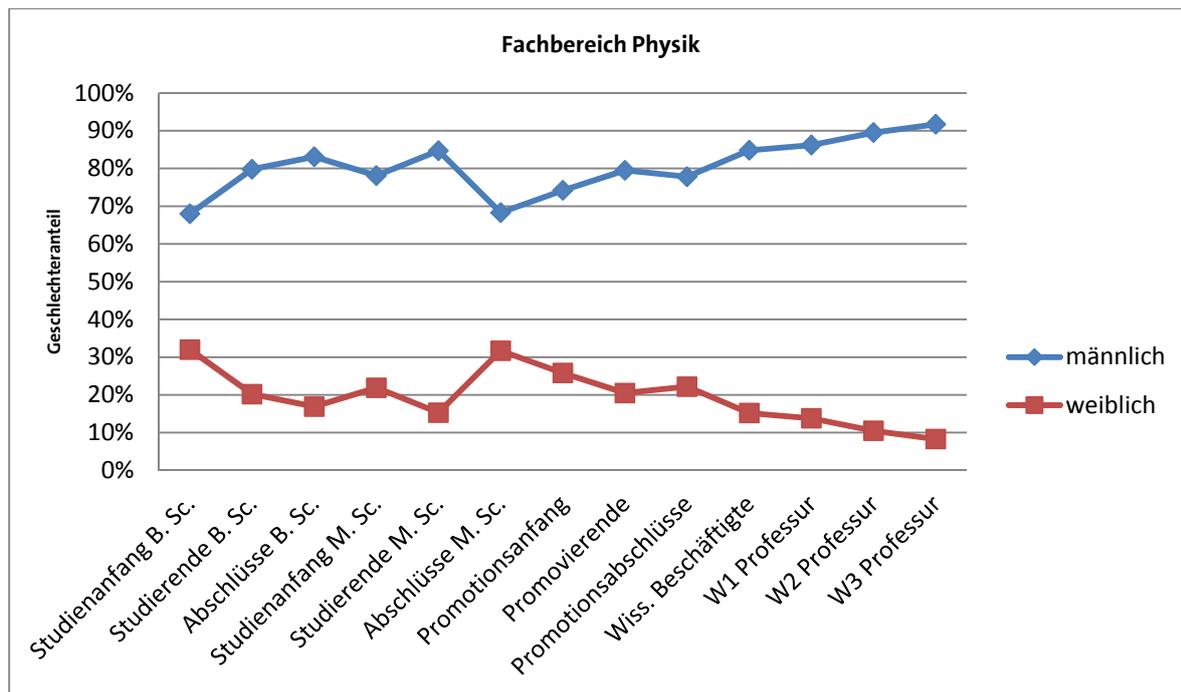


Abbildung 19: Übersicht Fachbereich Physik

Quelle: Auswertung MIN-Fakultät/Grundtabelle Abschlüsse & Studierendenstatistik 2012/13, PLIS, Ref. 13 und PAISY-Auswertung 12/2013

Teil 5: Gleichstellung in den Exzellenzclustern

1 CliSAP²⁶

Seit 2011 ist im Exzellenzcluster "Integrated Climate System Analysis and Prediction" (CliSAP) eine **Gender Task Force** mit der Umsetzung des Gender Action Plans betraut. Zentrales Anliegen ist die aktive (Um-)gestaltung der Rahmenbedingungen in der Wissenschaft als Ausgangspunkt für Chancengleichheit. Für Frauen und für Männer soll ein kreatives Umfeld für exzellente Forschung und eine konstruktive Work-Life-Balance geschaffen werden. Dabei setzt CliSAP mit folgenden Maßnahmen an:

Work-Life-Balance

Als Grundlage für eine Chancengleichheit betrachtet die Gender Task Force ein harmonisches Gleichgewicht von Beruf und Privat- bzw. Familienleben. Zur Einschätzung der existierenden Schwächen und Mängel im CliSAP-Kontext wurde eine **Umfrage** im Sommer 2014 durchgeführt, deren Ergebnisse zu einer Verbesserung von Work-Life-Balance und Chancengleichheit in CliSAP beitragen sollen. Neben Einsichten über die unterschiedliche Arbeitssituation und die Einschätzung der Chancengleichheit in CliSAP ging es auch darum, herauszufinden, warum der Anteil weiblicher Wissenschaftlerinnen ab der Qualifikationsstufe Postdoc massiv abnimmt. Aus den Ergebnis-

²⁶ Zusammengestellt von Mareike Ramforth, CliSAP Referentin für Gleichstellung.

sen sollen unterstützende Maßnahmen abgeleitet werden, die die Work-Life-Balance für alle Mitglieder des Clusters verbessern und den Arbeitsplatz Wissenschaft für Frauen attraktiver gestalten.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

CliSAP möchte die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf und Familie verbessern und bietet hierfür folgende Unterstützungsmöglichkeiten an:

- Mit der Einrichtung des **CliSAP-Eltern-Kind-Zimmers** (Raum 107, Grindelberg 5) haben Eltern seit April 2014 die Möglichkeit, ihr Kind bei Betreuungsengpässen während der Arbeitszeit selbstorganisiert zu betreuen. Das Zimmer verfügt neben einem voll ausgestatteten Arbeitsplatz über Spielecke und Ruhemöglichkeiten und kann dementsprechend auch als Ruheraum für Schwangere genutzt werden. Seit Eröffnung im April wurde das Zimmer in 21 Fällen genutzt.
- Zusätzlich wird seit 2013 während CliSAP-Tagungen die Möglichkeit zur **Kinderbetreuung** in Kooperation mit dem Studierendenwerk Hamburg angeboten.
- Um mehr zeitliche Flexibilität zu ermöglichen, finanziert CliSAP **Studentische Hilfskräfte für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienaufgaben** (Kinderbetreuung sowie Pflege von Angehörigen). Seit 2013 werden zweimal jährlich Hilfskraftstunden (20h pro Monat) ausgeschrieben, wobei in jeder Ausschreibungsphase 8-10 Anträge eingegangen sind und alle erfolgreich unterstützt wurden.
- Mit den zweimal jährlich angebotenen **Informationsveranstaltungen zum Thema „Vereinbarkeit von Familie und Spitzenforschung“** möchten die Exzellenzcluster der Universität gemeinsam mit dem Familienbüro universitätsweit das Bewusstsein für die Vereinbarkeitsproblematik stärken. Dabei werden im Wechsel die Schwerpunkte "Scientific Career and Parenthood" und "Eldercare" adressiert.
- Darüber hinaus hat das Clusteroffice in 3 Fällen aktiv bei der Einrichtung von **Telearbeitsplätzen** als Vereinbarkeitsmaßnahme unterstützt.

Mentoring und weitere Angebote für den wissenschaftlichen Nachwuchs

- Seit Mai 2014 unterstützt der Exzellenzcluster seine Postdocs mit dem **Mentoring-Programm COM (Career Orientation Mentoring)** in ihrer Karriereentwicklung. Im Zentrum steht die Mentoring-Beziehung zwischen Postdoc und erfahrener Mentorin bzw. Mentor. Gemeinsam erarbeiten diese eine Karriereperspektive und einen Karriereentwicklungsplan. Hieraus werden individuelle Trainingsmaßnahmen abgeleitet, unterstützt durch Netzwerktreffen unter den Postdocs.
- Doktorandinnen der SICSS-Graduiertenschule (School of Integrated Climate System Sciences) des Clusters konnten sich 2014 im Rahmen eines Pilotprojekts bei dem **UNICA-Mentoring-Programm** bewerben und am mehrstufigen Auswahlverfahren teilnehmen. Eine SICSS-Doktorandin wurde zur Teilnahme am vierjährigen UNICA-Mentoring ausgewählt, während 10 weitere Doktorandinnen Kurzzeitmentoring und Einzelcoachings erhalten.

- Für Schülerinnen und Studieninteressierte bietet CliSAP innerhalb des **Girls' Day Angebots** der MIN-Fakultät seit 2013 das Programm "Wie werde ich Klimaforscherin?" unter Beteiligung von Klimawissenschaftlerinnen, dem Deutschen Klimarechenzentrum und dem Windkanal an. Veranstaltungspartner sind die Stabsstelle Gleichstellung und "Arbeiterkind.de".

Veranstaltungen mit einem Bezug zur Genderforschung

Seit 2013 wurden bei CliSAP zwei Workshops zum Thema "Gendering a Sustainable Future: Gender, Conflict and Climate Change (GCCN)" finanziell unterstützt.

Internetpräsenz

Zentral ist die Sichtbarkeit der Gleichstellungsbemühungen auf der Clusterwebsite. Hier wurde 2013 eine eigene Webpräsenz für die Gleichstellungsarbeit geschaffen. Die 2014 in das neue Universitätsdesign transferierte Homepage (<http://www.clisap.de/clisap/about-us/gender-equality/>) bietet Informationen zu eigenen Maßnahmen, zu universitätsweiten Aktivitäten und Ansprechpartner sowie Informationen von außerhalb Hamburgs.

2 CUI²⁷

Der federführend durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderte Exzellenzcluster „The Hamburg Center for Ultrafast Imaging“ CUI wurde im November 2012 eingerichtet. Hier wird durch den Zusammenschluss herausragender wissenschaftlicher Teams aus den verschiedenen Disziplinen der Physik, der Chemie, der Biologie und der Medizin der UHH und den Institutionen Deutsches Elektronen Synchrotron (DESY), Max-Planck-Institut für Struktur und Dynamik der Materie (MPSD), European XFEL GmbH (XFEL), European Molecular Biology Laboratory (EMBL) eine international sichtbare und konkurrenzfähige Forschungseinrichtung an der Universität Hamburg etabliert. Dabei wird ein ambitioniertes Gleichstellungsprogramm verfolgt, welches zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit beiträgt und als zentrale Aufgaben die Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie durch Flexibilisierung und individuelle Lösungsansätze für die Väter und Mütter im Forschungsverbund vorsieht sowie die Förderung und Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf allen Ebenen der wissenschaftlichen Karriereleiter in CUI anstrebt.

So konnten bereits zwei neue Professorinnen in CUI berufen werden: Prof. Arwen Pearson (W3) und Prof. Ulrike Frühling (W1).

Die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit wird in CUI dadurch erreicht, dass ein aus dem wissenschaftlichen Nachwuchs rekrutiertes stimmberechtigtes Vorstandsmitglied für die Gleichstellung zuständig ist, sowie aus Mitteln des Cluster eigens eine halbe, auf die Laufzeit befristete Gleichstellungsreferentenstelle für den Exzellenzcluster finanziert wird.

²⁷ Zusammengestellt PD Dr. Melanie Schnell, Wiebke Kircheisen und Marie Lutz, CUI.

Verschiedene Programme wie z.B. das Louise Johnson Fellowship, die Mildred Dresselhaus Gastprofessur und die Diskussionsreihe „Scientific Career and Parenthood“ (SCaP) greifen auf verschiedenen Ebenen die Gleichstellungsthematik im Exzellenzcluster auf.

Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnenprogramm

In dem nach der bekannten Physikerin Mildred Dresselhaus benannten Programm erhalten jährlich zwei international herausragende Wissenschaftlerinnen, (eine erfolgreiche Senior Scientist und eine vielversprechende Nachwuchswissenschaftlerin), die Möglichkeit, für einen Zeitraum von sechs Monaten von den exzellenten Forschungsbedingungen im CUI zu profitieren. Hierdurch entstehen neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit: Bestehende Kontakte werden vertieft und die Wissenschaftlerinnen erfüllen eine Vorbildfunktion für junge Frauen in der Physik und der Chemie. Die Preisträgerinnen halten einige Vorlesungen oder fokussieren sich auf ein Forschungsthema. Die Preisverleihung erfolgt im Rahmen des jährlich stattfindenden Neujahrsempfangs und erfährt so die gewünschte Prominenz.

Frauengruppe „CUI Women“

Hierbei handelt es sich um ein übergreifendes Programm, das sich an alle Wissenschaftlerinnen im CUI richtet. Mit Hilfe von regelmäßigen Treffen, etwa alle acht Wochen, unterstützt „CUI Women“ sie dabei, sich zu vernetzen. Dabei stehen auch besondere Themen im Fokus, wie z.B. die Abläufe in Berufungsverfahren, Gespräche mit den „Mildred Dresselhaus Preisträgerinnen“ etc. Hinzu kommt ein monatlicher Newsletter, der alle gleichstellungsrelevanten Informationen bündelt. Ein weiterer Bestandteil sind zielgruppenspezifische Weiterbildungsangebote, die stark nachgefragt werden, v.a. im Rahmen des mit anderen Forschungsverbänden am Standort Bahrenfeld jährlich stattfindenden Women’s Career Day.

Louise Johnson Fellowship für Postdoktorandinnen

Dem Lebenswerk der 2012 verstorbenen Louise Johnson zu Ehren hat CUI ein Fellowship über eine zweijährige Anstellung für eine wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Postdoc-Arbeitsverhältnis zur Forschung in einer CUI-Nachwuchsgruppe ausgeschrieben. Dies soll einerseits der Förderung einer Nachwuchswissenschaftlerin dienen und gleichzeitig die bestehenden Nachwuchsgruppen im CUI mit einer zusätzlichen ganzen Stelle stärken.

Mentoring-Programm für Postdoktorandinnen in MIN-Fächern

Zwischen den Forschungsverbänden CUI, SFB676 und SFB925, sowie der MIN-Fakultät der UHH, DESY und PIER ist derzeit am Standort Bahrenfeld ein Mentoring-Programm in Planung, das Nachwuchswissenschaftlerinnen durch Mentoring gezielt dabei unterstützt, eine Karriere in der Wissenschaft zu verfolgen.

Light & Schools

Durch nachhaltige Kooperationen mit Schulen aus Hamburg und Umgebung verbindet CUI Spitzenforschung mit intensiver Nachwuchsarbeit und ermöglicht so die Entde-

ckung modernster Lasertechnologie und faszinierender Grundlagenforschung. In Kooperation mit Schulen werden Unterrichtseinheiten zum Thema Licht, Laser und Optik angeboten. Die Schülerinnen und Schüler können selbständig in Laboren experimentieren und an Vorträgen und Einführungsvorlesungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Laborführungen teilnehmen. In diesem Rahmen werden auch Veranstaltungen speziell für Schülerinnen durchgeführt, so z.B. am jährlich stattfindenden Girls' Day und im Hamburg weiten Programm „mint:pink“.

Teil 6: Forschung mit Gleichstellungsbezug

Auch an der MIN-Fakultät gibt es Forschung mit Genderbezug. Mit Prof. Dr. Andrea Blunck²⁸ (Mathematik) und Prof. Dr. Ingrid Schirmer²⁹ (Informatik) gibt es zwei Professorinnen mit einer Genderdenomination. In weiteren Professuren werden Genderthemen ebenfalls behandelt, z.B. bei Prof. Dr. Anke Strüwer (Geowissenschaften).

Teil 7: Zusammenfassung und Ausblick

Die zusammenfassende Darstellung der Beteiligung von Frauen in den einzelnen Qualifikationsstufen an der MIN-Fakultät zeigt:

- In keiner Qualifikationsstufe liegt der Frauenanteil über dem des Männeranteils.
- Bis zu den Masterabschlüssen steigt der Frauenanteil leicht an, fällt dann aber wieder ab.
- Bei den wissenschaftlich Beschäftigten und Professuren fällt der Anteil an Frauen mit jeder höheren Besoldungsstufe deutlich geringer aus.

²⁸ Professur für Mathematik und Gender Studies.

²⁹ Professur für Informationstechnikgestaltung und Genderperspektive.

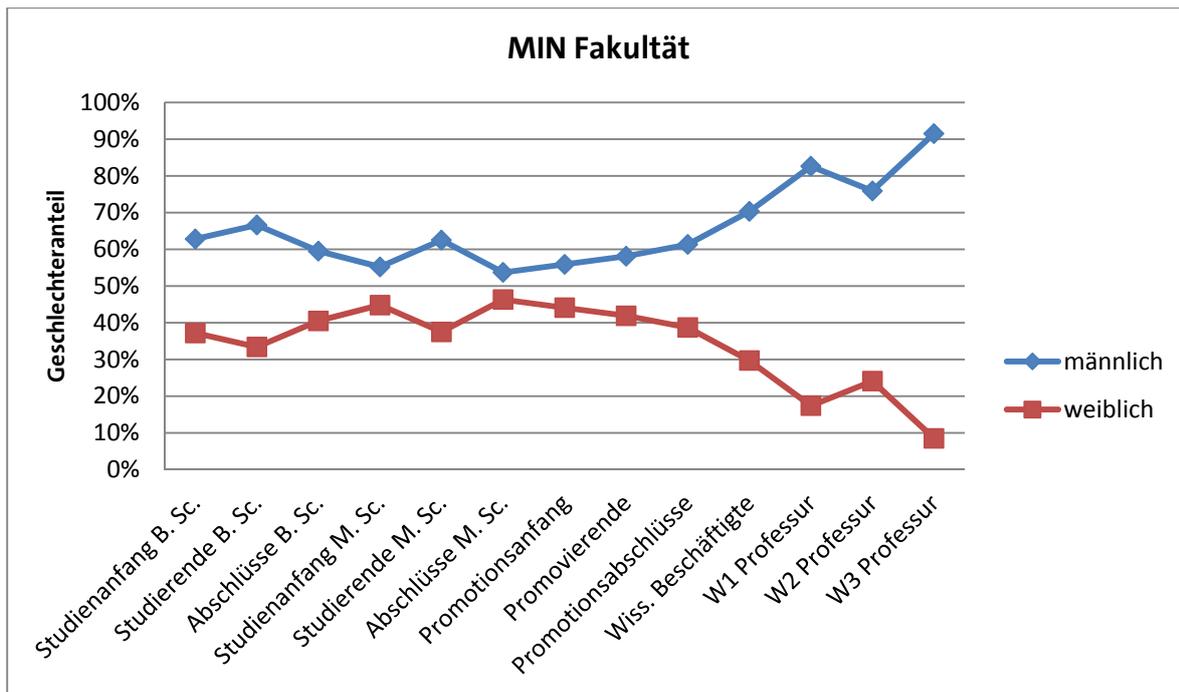


Abbildung 20: Übersicht MIN Fakultät

Quelle: Auswertung MIN Fakultät/Grundtabelle Abschlüsse & Studierendenstatistik 2012/13, PLIS, Ref. 13 und PAISY-Auswertung 12/2013

Im Herbst 2014 wurde eine Fortschreibung des MIN-Gleichstellungsplans für die Jahre 2014 bis 2018 mit einem breiten Konsens in der Fakultät abgestimmt. Hieraus ergeben sich neue Ziele und Maßnahmen und es bestehen somit Strukturen und Rahmen für die Weiterführung der erfolgreichen Gleichstellungsarbeit der MIN-Fakultät.

Stand: Dezember 2014