Zielvereinbarungen und Maßnahmen der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Potsdam laut Beschluss des Fakultätsrates vom 16.9.2020

Gleichstellungsplan 2020-2024

Universität Potsdam

Mathematisch Naturwissenschaftliche Fakultät

Präambel

Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät (MNF) ist die größte der sieben Fakultäten der Universität Potsdam. Die Mehrheit ihrer acht Institute befindet sich im Wissenschaftspark Potsdam-Golm. Zwischen der Fakultät und den außeruniversitären Forschungseinrichtungen der Wissenschaftsregion Potsdam bestehen über gemeinsam berufene Professuren und zahlreiche Projekte enge Kooperationsbeziehungen. Sie reichen von der Grundlagenforschung bis zur anwendungsorientierten Forschung. Kooperationsbeziehungen existieren darüber hinaus zu zahlreichen Forschungseinrichtungen in Deutschland und der ganzen Welt.
Insgesamt arbeiten, lehren und forschen an der Fakultät ca. 900 Menschen an über 80 Professuren, mehr als vierzig Prozent wird über Drittmittel finanziert. Zusammen mit weiteren, über 60 gemeinsam mit außeruniversitären Einrichtungen berufenen Professorinnen und Professoren betreuen sie ca. 4800 Studierende und Promovierende. Im Rahmen des geplanten Ausbaus der Lehramtsausbildung werden sich diese Zahlen im Laufe des nächsten Jahres noch einmal erhöhen.

Vielfalt in der Universitätslandschaft wird als Bereicherung gesehen. Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät strebt Gleichstellung an, indem sie Chancengleichheit aller Fakultätsangehörigen in Studium, Forschung, Lehre, Technik und Verwaltung fördert. Die Fakultät setzt sich das Ziel, die Gleichstellung aller Geschlechter und Familienfreundlichkeit zu gewährleisten sowie sich Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, einer Behinderung, der sexuellen Orientierung, der ethnischen Herkunft, des Glaubens oder der religiösen und politischen Weltanschauung sowie des Alters einer Person entgegenzustellen.

Wertschätzender Umgang und Gleichbehandlung aller Fakultätsangehörigen sind oberstes Gebot für ein funktionierendes und produktives akademisches Zusammenleben.
Bestehende Nachteile müssen ausgeglichen werden, Qualifikationsmöglichkeiten und Arbeit entsprechend gleicher Chancen sind zu gewährleisten.

1. Gesetzliche und hochschulpolitische Rahmenbedingungen

Nach §7 des Brandenburgischen Hochschulgesetzes (BbgHG) ist die Universität Potsdam (UP) verpflichtet, die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern, auf die

Beseitigung bestehender Nachteile sowie die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hinzuwirken und bei allen Entscheidungen die geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu beachten. Es sind dezentrale Gleichstellungspläne zu erstellen, die den Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen zum Gegenstand haben.

Der Gleichstellungsplan der MNF steht im Einklang sowohl mit dem Leitbild als auch dem Hochschul-Entwicklungsplan 2019-2023 der UP. Er unterstützt den Maßnahmenkatalog des hochschulübergreifenden Gleichstellungs-Zukunftskonzeptes, welches durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit (KfC) im Rahmen des Professorinnen-Programms III entwickelt worden ist.

2. Gültigkeitsbereich und zeitraum

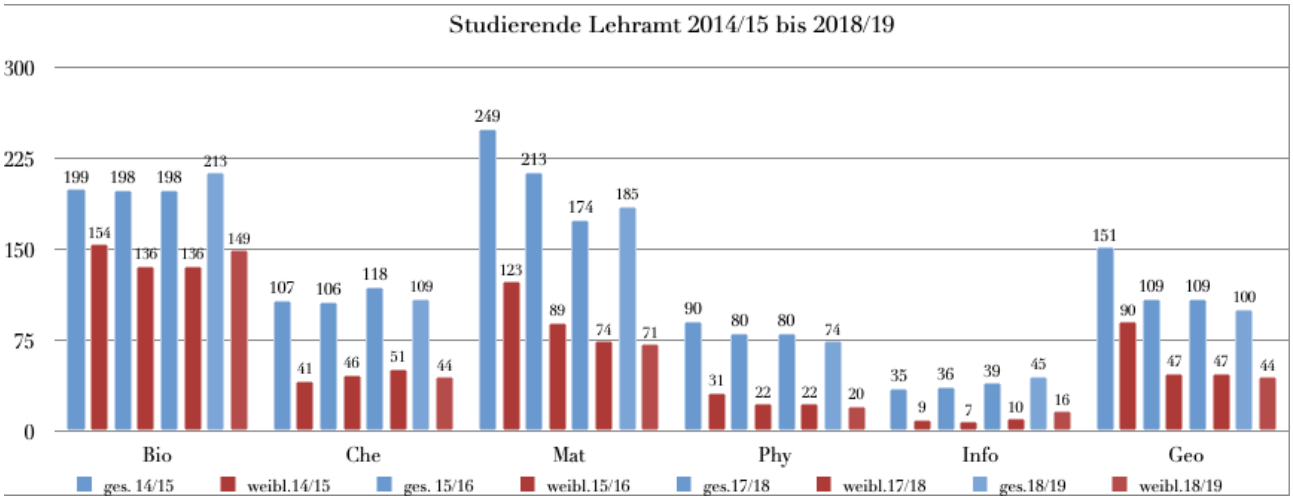
Der Gleichstellungsplan gilt für die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät der Universität Potsdam und für den Zeitraum von fünf Jahren. Er tritt mit Beschluss im Fakultätsrat am 16.9.2020 in Kraft und behält seine Gültigkeit bis zum 31.12.2024.

3. Bestandsaufnahme nach Statusgruppen

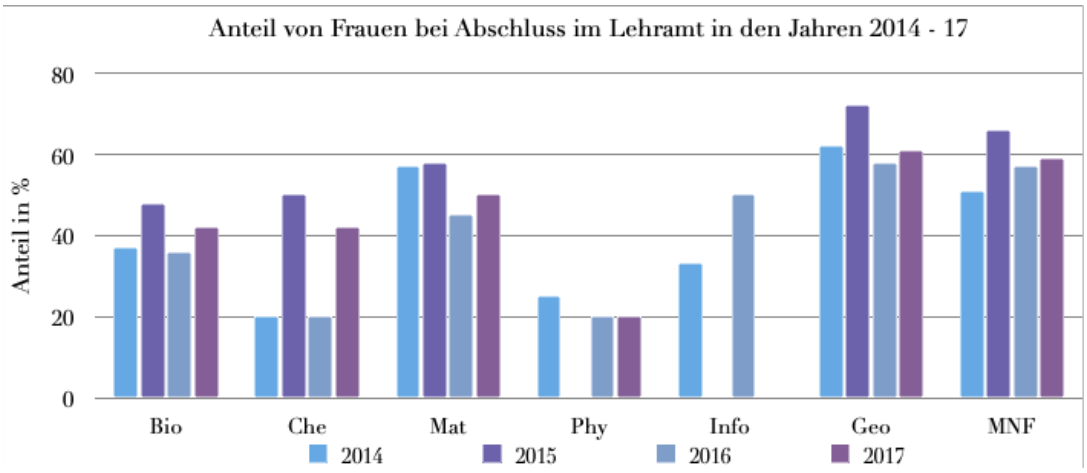
Die Geschlechterverteilung wird hierzu in den verschiedenen Statusgruppen betrachtet. Diese sind: Studierende, Promovierende, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung, sowie Professor*innen.
Die Statusgruppe der Studierenden wird dabei getrennt nach Lehramtsstudierenden und denjenigen, die einen wissenschaftlichen Abschluss anstreben. Außerdem werden die Promovierenden gesondert betrachtet. Durch die Unterscheidung kann der Anteil von Frauen in den weiteren Qualifikationsstufen einheitlicher verfolgt werden.
Im Folgenden sollen nun die einzelnen Statusgruppen genauer betrachtet werden und dabei jeweils besonders auf die Institute mit Handlungsbedarf eingegangen werden das heißt, die Institute mit deutlicher Ungleichverteilung der Geschlechter.

3.1 Studierende

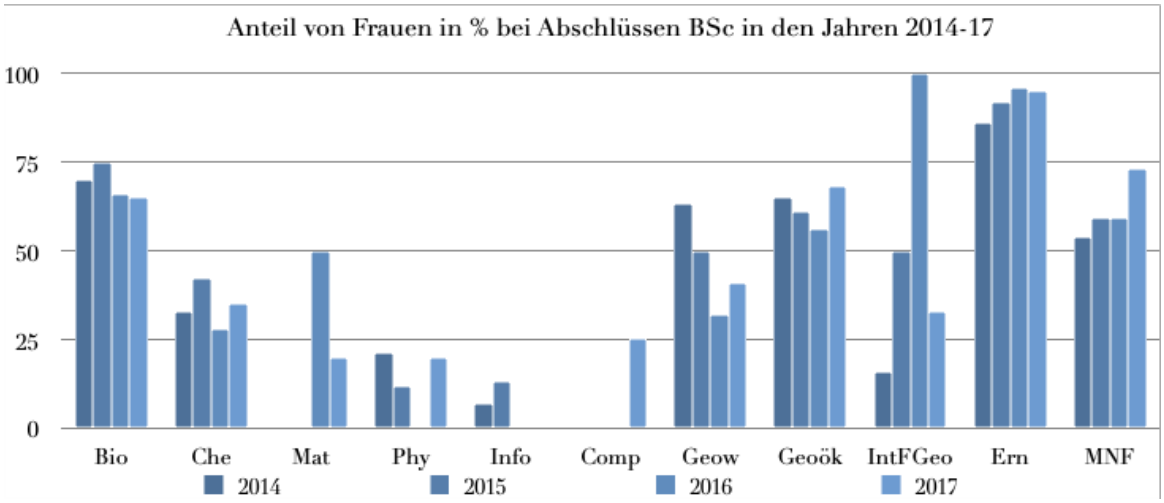
Bei den Lehramts-Studierenden ist das Geschlechterverhältnis gemittelt über die Fakultät relativ ausgeglichen. Im WS17/18 bestand in der Physik und Informatik eine deutliche, in der Chemie und Mathematik eine leichte Unterrepräsentanz von Frauen. In der Biologie überwog der Frauenanteil. Im Vergleich zum WS 14/15 ist in der Physik hierbei der Anteil von 34% auf 27% und in der

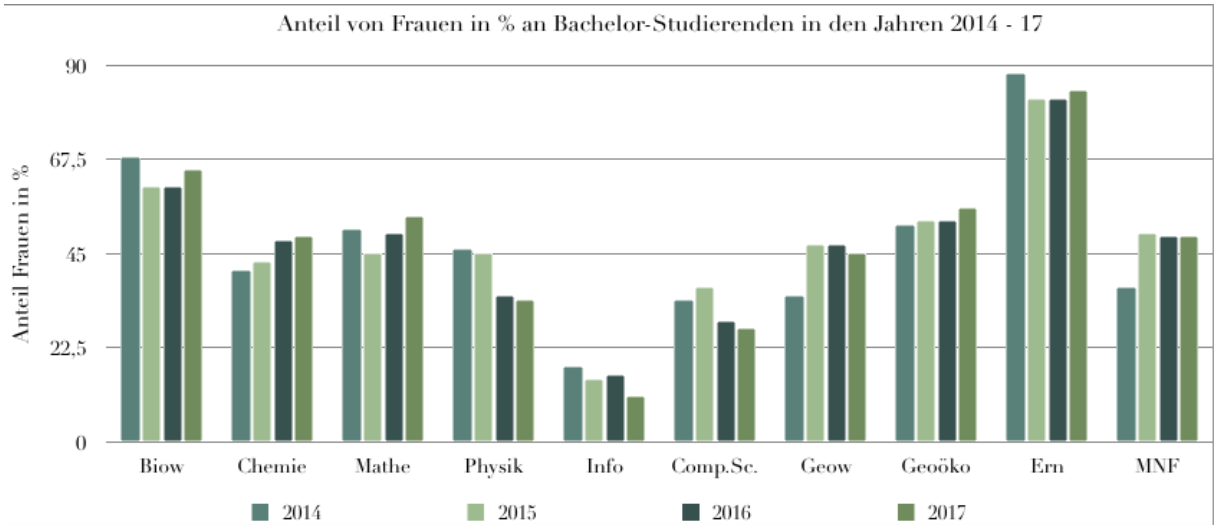


Mathematik von 49% auf 38% noch stark gesunken, in der Informatik hat er sich dagegen von 25% auf 35% erhöht.

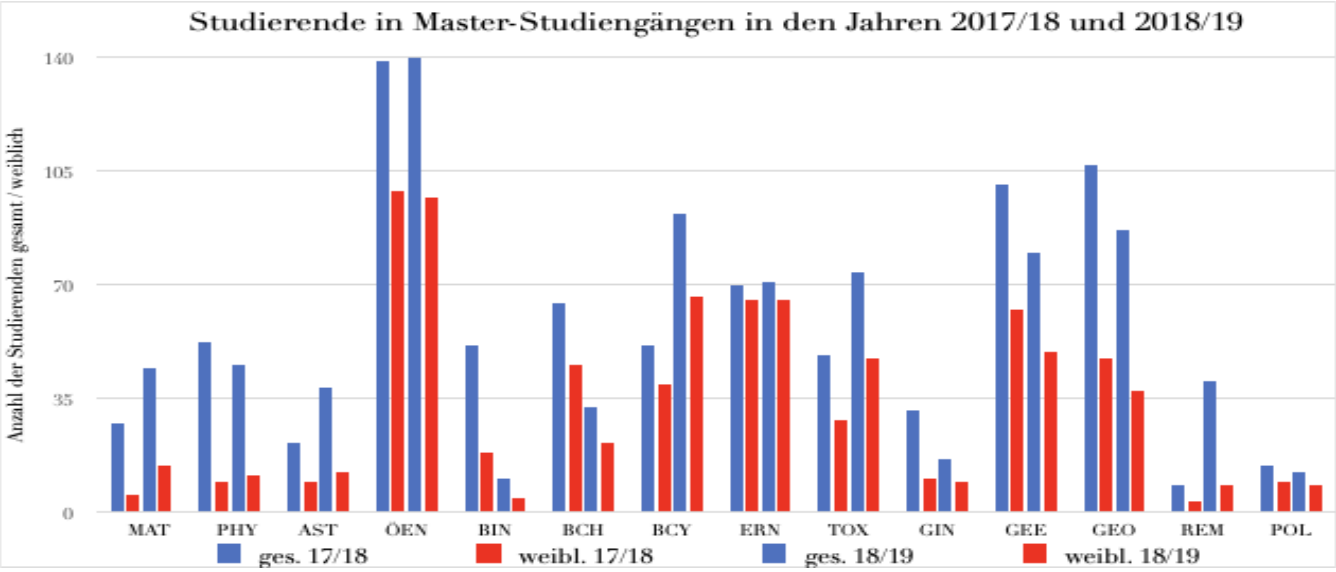


Bei den wissenschaftlichen Abschlüssen sind Studentinnen v.a. in den IT-Bereichen und Physik unterrepräsentiert, in den meisten anderen Studienfächern besteht ein ausgeglichenes Verhältnis zu den Studenten oder die Studentinnen stellen sogar den Hauptanteil. Eine deutliche Überrepräsentanz mit über 80% ist in den Ernährungswissenschaften zu verzeichnen.



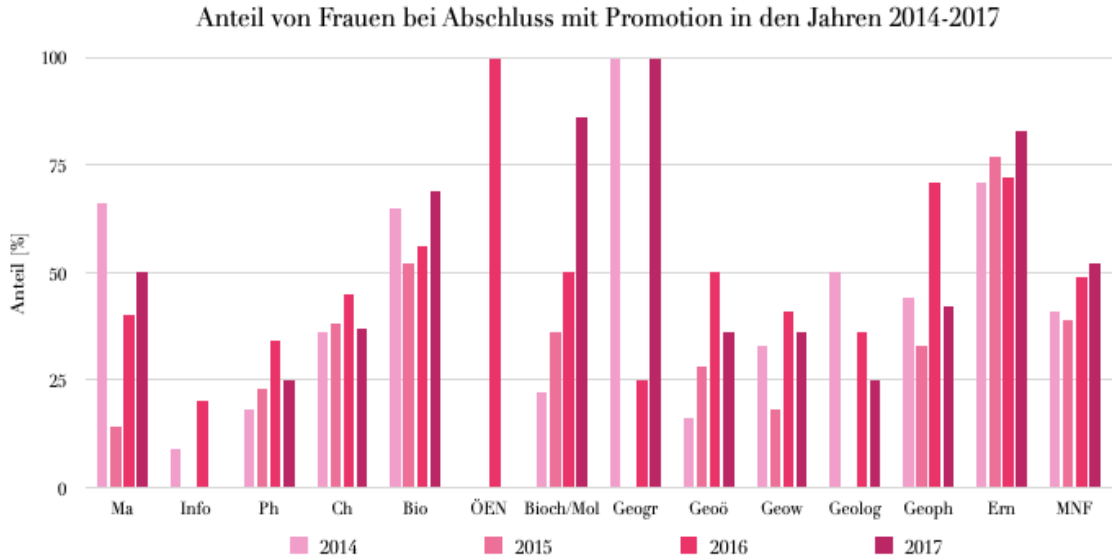


Während der Frauenanteil bei den Master-Abschlüssen in den meisten Studiengängen höher war als bei den Bachelor-Abschlüssen, war sowohl in der Mathematik als auch in der Physik der Frauenanteil bei den Studierenden im Masterstudiengang (mit 23% MSc-Physik bzw. 26% MSc-Mathematik) deutlich niedriger als im Bachelor-Studium.
Im WS 14/15 lag der Anteil der weiblichen Studierenden im MSc-Physik nur bei 26%, im MSc-Mathematik bei 22%, im WS 17/18 lagen diese Werte sogar nur noch bei 17% bzw. 18%. Im Jahr 2018/19 hat sich dieser Anteil aber in den beiden genannten Studiengängen wieder deutlich gesteigert. Wegen der niedrigen Gesamtzahlen sind hier die Schwankungen relativ groß.



3.2 Promovierende

Die Anzahl der Promovierenden unterliegt in solch kurzen Zeiträumen (2014-2017) größeren Schwankungen. Am wenigsten promovieren Frauen in den IT-Bereichen (geringe Anzahl an Studentinnen), in der Physik (leicht höherer Anteil als bei Studienabschlüssen), aber auch in den Geowissenschaften (leicht negative Tendenz trotz hohem Anteil weiblicher Studierender). In den Biowissenschaften promovieren zwar noch mehr Frauen als Männer, der prozentuale Anteil ist jedoch bereits geringer als bei den Studienabschlüssen. Durch die vergleichsweise geringen



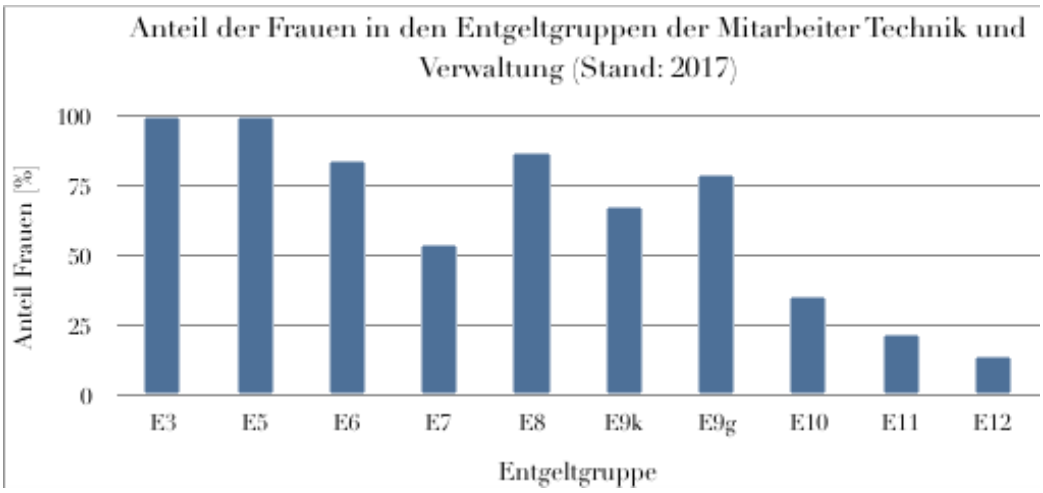
Zahlen von Abschlüssen sind die Schwankungen relativ hoch, ein allgemeiner Trend ist nicht zu erkennen.

3.3 Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Der Anteil der Frauen beim wissenschaftlichen Personal lag 2017 in den Erd- und Umweltwissenschaften, den Ernährungswissenschaft und den Biowissenschaften bei über 50%, am höchsten bei den Ernährungswissenschaften mit 62%, in der Physik und Informatik war der Anteil mit 20% und 21% am niedrigsten, insgesamt lag er in der Fakultät bei 43%. Damit ist er gegenüber 2014 stark gestiegen (damals lag er in der Physik bei 11%, in der Fakultät bei 30%).
Bei den unbefristeten wissenschaftlichen Stellen war der Anteil in keinem Institut über 50% und insgesamt bei 28% (gegenüber 22% 2014). Auch hier gab es also eine deutliche Steigerung, die Zahlen sind aber insgesamt niedriger als beim befristeten Personal.

3.4 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Technik und Verwaltung

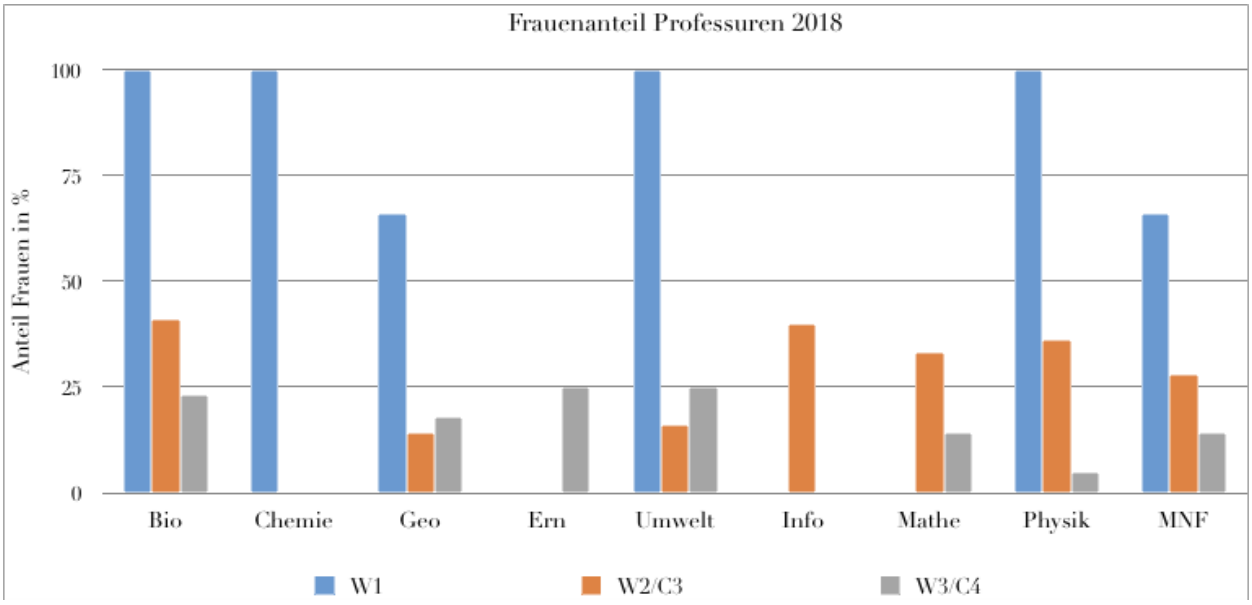
Beim nichtwissenschaftlichen Personal ist der Trend umgekehrt, in allen Instituten (außer Informatik, Physik und Geographie) sind in der Regel mehr als 60% der Beschäftigten weiblich, die Zahlen fluktuieren zudem wenig, was sich dem höheren Anteil von Festanstellungen begründen lässt.
Aufgeschlüsselt nach Entgeltstufen sinkt der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit steigender Stufe. Liegt er in den Entgeltgruppen bis E6 noch bei 85%, in den Stufen von E7 bis E9 bei 72%, sinkt er mit Stufe 10 auf 36% und beträgt in Stufe 12 nur noch 14%.



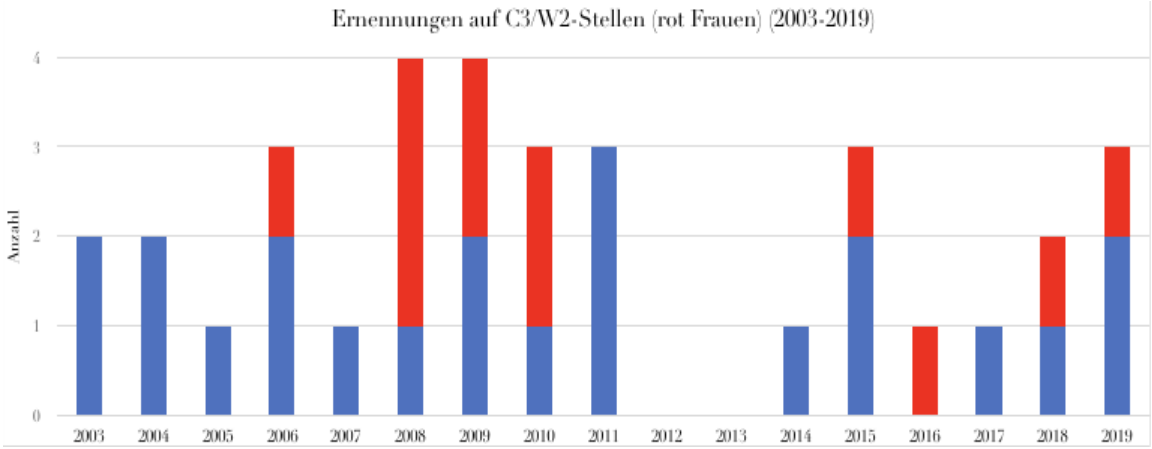
3.5 Professuren

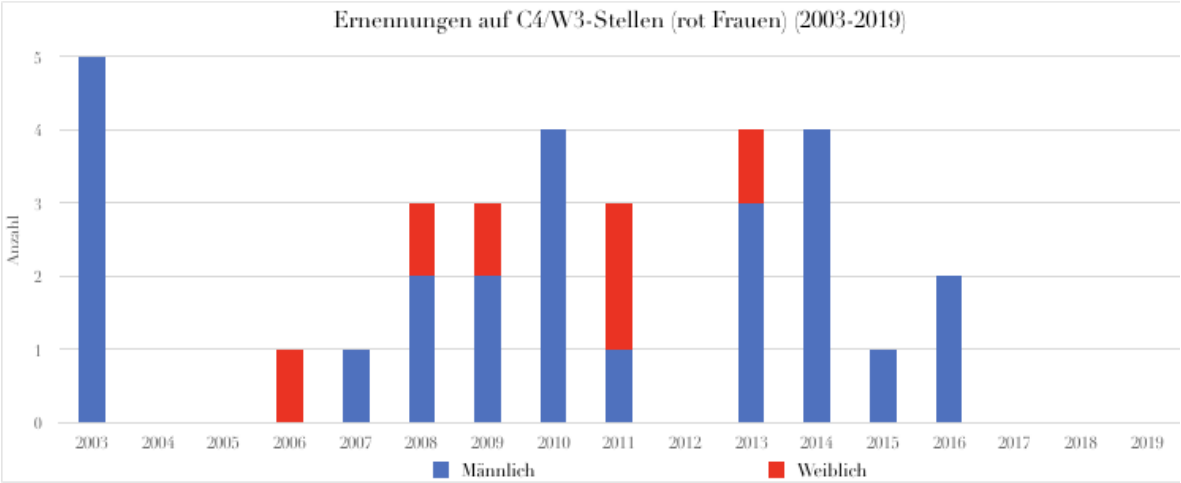
Der Anteil von Professorinnen hat sich über die vergangenen Jahre deutlich erhöht. Von 17,3% im Jahr 2013 ist er auf 25,6% im Jahr 2018 gestiegen.
Immer noch sinkt dieser Anteil aber mit höherer Besoldungsstufe. So lag der Frauenanteil in 2018 bei den W1-Professuren ohne Tenure Track bei 75%, bei W1-Professuren mit Tenure Track bei 67%, bei C3/W2-Professuren bei 33% und bei C4/W3-Professuren nur noch bei 14%.
Das Institut mit dem höchsten Professorinnen-Anteil ist das Institut für Biologie und Biochemie mit einem Anteil von 42%. Es gibt damit noch kein Institut der Fakultät, das eine Quote von mindestens 50% Professorinnen aufweisen kann. Im Institut für Chemie liegt der Anteil mit einer W1-Professorin bei 8%, es gibt dort keine einzige Professorin in einer Besoldungsstufe ab W2. In

den Ernährungswissenschaften steht der geringe Frauenanteil bei den Professuren von 25% noch immer im starken Kontrast zu dem Frauenanteil bei den Studierenden von 83%.



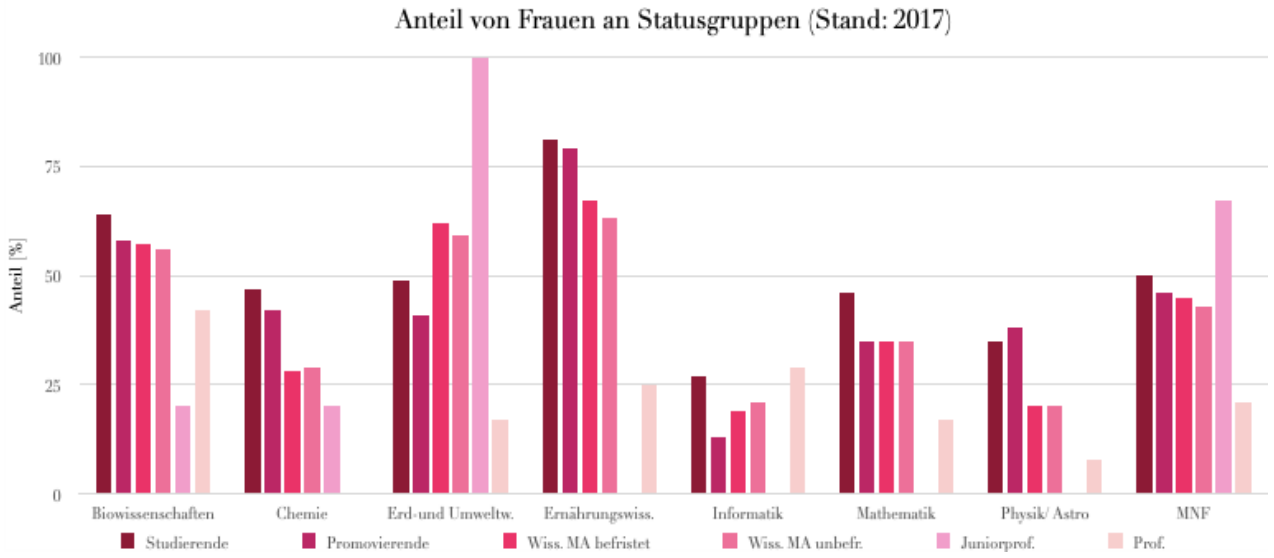
Obwohl der Frauenanteil gestiegen ist, muss festgestellt werden, dass die Zahl der Ernennungen auf W3-Position seit Jahren auf niedrigem Niveau stagniert. Seit 2012 ist nur eine Frau auf einer W3-Position ernannt worden. Seit 2003 wurden 25 Männer ernannt (auf W3) und nur sechs Frauen.





3.6. Fazit

Der Anteil von Frauen ist in den verschiedenen Instituten und Statusgruppen sehr unterschiedlich. Gemittelt über die gesamte Fakultät liegt er bei den Studierenden (ohne Lehramt) bei ca. 50%. Dagegen ist die Situation der akademisch höheren Statusgruppen an einzelnen Instituten noch eklatant zur Unterrepräsentanz von Frauen hin verschoben, auch wenn hier im Laufe der letzten Jahre eine deutliche Verbesserung zu erkennen ist.
Über die gesamte Fakultät liegt der Frauenanteil bei den Promovierenden nur noch bei 46%, beim wissenschaftlichen Personal bei 43% und bei den Junior-Professuren bei 66% und bei den anderen Professuren bei 21%.
Die Steigung der "Pyramide" ist dabei an den einzelnen Instituten unterschiedlich groß (siehe Diagramm).



Da es in Physik und Astronomie, wie auch in Informatik generell weniger weibliche Studierende und Promovierende gibt, ist auch der Anteil am akademischen Personal geringer. Allerdings liegt der Frauenanteil in der Informatik bei den Professuren sogar höher als bei den Studierenden, und auch in der Physik ist der Abfall weniger eklatant als z.B. bei den Ernährungswissenschaften (von über 80% bei den Studierenden auf 25% bei den Professuren) oder in der Chemie (von fast 50% bei den Studierenden auf 0% bei den W2/W3-Professuren).
Insgesamt lässt sich über alle Institute hinweg feststellen, dass der Anteil von Frauen mit steigender akademischer Karrierestufe sinkt. Die Gründe dafür können divers sein. So stehen neben der unsicheren Karriereplanung, verbunden mit der Notwendigkeit einer großen örtlichen Flexibilität in der Post-Doc-Phase, die häufig gerade in die Zeit der Familienplanung fällt, auch Effekte, die sich mit der „gläsernen Decke“ umschreiben lassen und unter anderem mit fehlenden Netzwerken und geringerer Ermutigung zusammenhängen können.
In dieser Hinsicht wäre es sicherlich interessant zu sehen, wohin die Studierenden, Promovierenden bzw. Akademiker*innen abwandern, wenn sie die Universität verlassen und welche
Gründe sie dafür haben. Alumni-Listen auf freiwilliger Basis könnten hier helfen.

4. Zielvereinbarungen und Maßnahmen zur Gleichstellung

An der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät wird eine Erhöhung des Frauenanteils in allen Statusgruppen und Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind, angestrebt.
Für die Institute und Statusgruppen mit sehr ungleicher Verteilung gilt:
Es ist auf die Erhöhung des Anteils der jeweils unterrepräsentierten Gruppe hinzuarbeiten und die Ergebnisse sind im nächsten Gleichstellungsplan anhand von Entwicklungskurven über mindestens fünf Jahre auf der Basis der Daten des Dezernats 1 und der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zu dokumentieren.
Die von der Fakultät beschlossenen Maßnahmen sollen systematisch darauf hinwirken, geeignete Bedingungen zum Erreichen von mehr Chancengleichheit gemäß den Zielvorgaben zu schaffen und im Rahmen einer familienfreundlichen Hochschule zu agieren.
Die Fakultät unterstützt besonders Frauen (bzw. Männer) in unterrepräsentierten Bereichen beim Übergang zur nächsthöheren Qualifikationsstufe. Ausdrücklich einbezogen werden sollen hier bereits auf anderen Ebenen bestehende Maßnahmen, die z.B. bereits durch hochschulweite Programme oder über die DFG-Gleichstellungsstandards definiert wurden. Diese Informationen werden über fakultätsinterne und -externe Maßnahmen für alle potentiellen Interessentinnen und Interessenten bekannt gemacht und Netzwerke für die Kommunikation geschaffen.
Alle von der Fakultät geplanten Maßnahmen stehen im Einklang mit den Leitzielen und unterstützen den Maßnahmenkatalog des hochschulübergreifenden Gleichstellungs-Zukunftskonzepts, welches durch das Koordinationsbüro für Chancengleichheit im Rahmen des Professorinnen-Programms III entwickelt worden ist und in den Hochschul-Entwicklungsplan 2019-2023 der Universität Potsdam eingeflossen ist.
Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät wird nachfolgende Maßnahmen für die verschiedenen Statusgruppen durchführen:

4.1 Allgemeine Maßnahmen

4.1.1 Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation und Vernetzung

Zentraler Baustein zum Erreichen der genannten Ziele ist eine verbesserte Kommunikation zwischen allen Mitgliedern unserer Fakultät. Dabei kommt es insbesondere darauf an, Informationen leicht zugänglich zu machen und auf bereits bestehende Maßnahmen und Programme hinzuweisen. Dies betrifft zum Beispiel Finanzierungsmöglichkeiten, Karriereplanung und Familienförderung, aber auch Hilfe bei Konflikten, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt.

Verbesserung der Strukturierung der Universitäts-Website

Die wichtigste Informationsquelle bei Problemen und Fragen sind die Webseiten der Universität. Insbesondere bei Konflikten verschiedener Art ist es aber schwierig, die relevanten Informationen auf den Internet-Seiten der Universität zu finden. Die Fakultät unterstützt daher, dass ein gut sichtbarer Link auf der zentralen Universitäts-Homepage sowie auf der Hauptseite der Fakultät zur "Problembewältigung" oder „Information, Beratung, Hilfe“ eingeführt wird, der dann zu einer Aufstellung relevanter Links führt (Service für Familien, Konfliktmanagement-Service der Universität, Koordinationsbüro für Chancengleichheit, aber auch Asta und Nightline u.a.). Die entsprechenden Links müssen regelmäßig aktualisiert werden. Durch eine bessere Verlinkung mit Schlagwörtern (Search Engine Optimization) soll die Suchfunktion verbessert werden.
Insbesondere sollte auf der Universitäts-Homepage und der Fakultätsseite unter dem Link zur "Problembewältigung" auf das Koordinationsbüro für Chancengleichheit und dessen Homepage

als zentrale Anlaufstelle (bzw. auf die neue Webseite „www.uni-potsdam.de/diskriminierungsfreie-hochschule“) hingewiesen werden, wo viele Informationen, nicht nur zum Thema Chancengerechtigkeit, sondern auch zu Überschneidungsbereichen mit dem Konfliktmanagement und dem Service für Familien, gesammelt und Beratungsstellen verlinkt sind.
Für die Umsetzung dieser Punkte wird eine zuständige Person benannt. Sofern notwendig erhält diese Unterstützung durch eine WHK-Stelle.

Verantwortlich: N.N.
Termin: Bis März 2021

Einführung regelmäßiger Rund-Emails

Die Ansprache der Studierenden durch die Fachschaften wird von der Fakultät unterstützt und durch regelmäßige Emails (z.B. jeweils zu Beginn des Semesters) in Absprache mit den Fachschaften sowie eine Ansprache durch Dozierende ergänzt.
Auch die Mitarbeiter*innen der Fakultät werden durch regelmäßige Rund-Emails auf bestehende Maßnahmen aufmerksam gemacht (insbesondere Hinweis auf das Koordinationsbüro für Chancengleichheit durch den „genderlist-Newsletter“ und für Promovierende und Post-Docs auf Maßnahme der PoGS). Zusätzlich kann durch Flyer auf Beratungs- und Informationsangebote aufmerksam gemacht werden.

Verantwortlich: N.N.
Termin: Spätestens Sommersemester 2021

Informationen zum Thema „Familie“

In Absprache mit dem Service für Familien werden leicht zugängliche und umfassende Informationen an der Universität Potsdam zu stark nachgefragten Themen im Bereich „Vereinbarkeit von Betreuungsaufgaben und Beruf“ an der Universität bereitgestellt. Diese Informationen sind wichtig insbesondere aufgrund unsicherer Perspektiven für Menschen mit Betreuungsaufgaben, die durch oft mehrfach aufeinander folgend befristete Arbeitsverträge bei Finanzierung durch die unterschiedlichen Drittmittelgebern (DFG, BMBF, EU-Projekte, Stipendien) entstehen.
Dies betrifft insbesondere die Themen „Schwangerschaft“, „Bestimmungen und Vertretungsregelungen im Mutterschutz“, „Bezug von Elterngeld und Elterngeld Plus in unterschiedlichen Partnerkonstellationen“, „Nachteilsausgleich im Studium“, „Kinderbetreuung“, „Familienkomponente im WissZeitVG“, „Unterstützungsmöglichkeiten“, „Anrechnung von Erziehungszeiten“, „Vertragslaufzeiten und -verlängerung nach der Elternzeit“, „Gegenfinanzierung von unterstützenden Maßnahmen von Arbeitnehmer*innen während Schwangerschaft und Elternzeit“, „Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in den Beruf“ usw.
Um dies zu gewährleisten setzt sich die Fakultät für eine bessere Sichtbarkeit des „Service für Familie“, für die explizite Benennung von Schwangerenberatung, Beratung für werdende Eltern und Pflegeeltern, sowie die Erstellung von FAQs zu diesen Themen ein.
Außerdem werden (in Zusammenarbeit mit dem Service für Familie) klare Informationen als Flyer und im Internet, auch als passgenaue FAQs für die verschiedenen Statusgruppen (Studierende, Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, (Junior-)Professuren, nicht-wissenschaftliches Personal, Arbeitsgruppenleiter*innen) zu den Themen „Mutterschutz“ und „Elternzeit“ bzw. „Elterngeld plus“ insbesondere für befristet Beschäftigte (auch mit unterschiedlichen Drittmittelgebern) und Stipendiaten (auch in englischer Sprache) bereitgestellt. Hierdurch soll es angestellten Vätern und Müttern erleichtert werden, diese Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen und Konflikte in den Arbeitsgruppen zu vermeiden bzw. zu einvernehmlichen Lösungen zu finden.

Des Weiteren soll ein Flyer „Mit Kind am Campus“ entwickelt werden, der Eltern bei der Orientierung an den drei Campus hilft.

Verantwortlich: N.N.
Termin: Bis März 2021

4.1.2 Familienvereinbarkeit

Um die Beratung und Hilfe zur Vereinbarkeit von Familienverantwortung und Beruf/Studium zu verbessern, könnten dezentrale Familienbeauftragte (evtl. getrennt nach Statusgruppen und Instituten) benannt und/oder die jeweiligen Studienfachberater*innen geschult werden.

Abstimmung von Schulferien und Vorlesungszeitraum

Die Abstimmung von Schulferien und Vorlesungszeitraum zur Ermöglichung von gemeinsamem Urlaub mit schulpflichtigen Kindern sowohl von Studierenden als auch von Lehrenden soll verbessert werden. Pro Semester sollten mindestens 2 zusammenhängende Wochen Überlappung von Schulferien und vorlesungsfreier Zeit gewährleistet werden. Der Vorlesungszeitraum sollte nach Möglichkeit auf die Schulferien (Sommerferien) abgestimmt sein. Sollte dies nicht möglich sein, soll geprüft werden, ob es sich insbesondere mit den Notwendigkeiten der Durchführung von Praktika vereinbaren lässt, dass im Sommersemester zu Beginn der Schulferien 2 Wochen akademische Ferien oder vorlesungsfreie Wochen (analog zu den Weihnachtsferien) gewährt werden. Mögliche andere Wege, eine bessere Abstimmung zu erreichen, wären die Verschiebung des Beginns sowohl des Sommer- als auch des Wintersemesters, angepasst an die international üblichen Zeiten oder eine veränderte Aufteilung der Semesterwochen zwischen Winter- und Sommersemester von 15/15 auf 16/14. Die Fakultät setzt sich auf zentraler Ebene dafür ein, eine verbesserte Abstimmung der Vorlesungszeiten mit den Schulferien zu erreichen.

Verantwortlich: Studienkommissionen der Studiengänge mit Praktika
Termin: Bis Mitte 2021

Kinderbetreuung

Die Fakultät unterstützt, dass an allen Standorten der Universität Kindertagesstätten für die Kinder von Universitäts-Angehörigen (sowohl Studierende als auch Mitarbeiter*innen) mit einer ausreichenden Anzahl von Plätzen eingerichtet werden. Des Weiteren setzt Sie sich dafür ein, dass von allen Kita-Standorten aus die jeweils verbleibenden Uni-Standorte zum Vorlesungsbeginn (8:00 Uhr) erreichbar sind, hierfür müssen die Kita-Öffnungszeiten angepasst werden.

Verantwortlich: N.N.
Termin: Bis Mitte 2021

Home Office

Alle Mitarbeiter*innen (wissenschaftlich und nicht-wissenschaftlich) sollen im Rahmen der Erfordernisse des Projektes bzw. des Arbeitsplatzes die Möglichkeit zur Heimarbeit bekommen (angelehnt an die Dienstvereinbarung „Alternierende Wohnraumarbeit“ für Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung). Wird dies nicht genehmigt, so muss die Ablehnung begründet werden. Im Konfliktfall kann ein Vermittlungsgespräch zwischen Vorgesetztem/r und Arbeitnehmer*in im Beisein einer dem Prozess neutral gegenüberstehenden und dafür geschulten Person stattfinden.

Zur Durchführung von Heimarbeit bedarf es der notwendigen technischen Ausstattung, welche durch die Bereiche breit gestellt werden soll.

Grundsätzlich soll bei der Planung von Terminen, z.B. für Team-Besprechungen und Gremiensitzungen, die Familienvereinbarkeit z.B. durch definierte Anfangs- und Endzeiten während einer familienfreundlichen Kern-Arbeitszeit (8:00 – 16:00 Uhr) berücksichtigt werden. Auf allen Ebenen sollte kritisch evaluiert werden, ob Präsenztermine zeiteffizient durchgeführt werden. Hierzu sollte eine verbindliche Tagesordnung mit definierten Zeiträumen für jeden TOP verbindlich sein.

Elterngeld Plus

Die Elternzeiten werden zunehmend gestückelt und in monatlich unterschiedlichem Umfang zwischen den Eltern aufgeteilt. Die Kompensation für Vertretungskosten (auch im Mutterschutz) insbesondere über Drittmittelgeber (z.B. DFG) ist verwaltungstechnisch aufwändig und von Arbeitsgruppen-Leiter*innen nicht einfach nachvollziehbar, es mangelt an Transparenz für die Betroffenen und einem standardisierten Verfahren der Universität und der Drittmittelgeber.
Es werden daher leicht zugängliche und umfassende Informationen (im Internet und/oder als Broschüre) an der Universität Potsdam zum Elterngeld Plus bereitgestellt (vgl. 3.1.1). Dies betrifft insbesondere Informationen für befristet Beschäftigte und Arbeitsgruppen-Leiter*innen bei unterschiedlichen Finanzierungen. Hierdurch soll es angestellten Vätern und Müttern erleichtert werden, diese Möglichkeiten in Anspruch zu nehmen. Weiterhin setzt sich die Fakultät im Rahmen eines Prüfauftrags an die Hochschulleitung für ein zentral geregeltes Prozedere der UP für die Finanzierung der Verlängerung von Arbeitsverträgen insbesondere bei BMBF-finanzierten Stellen ein, die nicht die betroffenen Mütter oder Väter und die Arbeitsgruppen in eine Bittsteller-Rolle bringt.

Verbesserung der Arbeitsfähigkeit von Schwangeren und Stillenden

Um Schwangeren und Stillenden einerseits zu ermöglichen, so gut wie möglich weiter experimentell arbeiten zu können, und sie andererseits nicht unnötig zu gefährden, wird bei allen Laborräumen deklariert, welche Gefahren gegeben sind (z.B. Giftstoffe, Strahlung u.a.).
Nach Möglichkeit werden Räume, in denen Giftstoffe zum Einsatz kommen oder anderes Gefährdungspotential besteht, von anderen, entsprechend deklarierten, Räumen getrennt, in denen sich Schwangere und Stillende gefahrlos aufhalten können.
Die konkrete Durchführung dieser Maßnahmen muss in Abstimmung mit Herrn Lepszy durchgeführt und spezifisch auf die einzelnen Institute zugeschnitten werden.

Verantwortlich: N.N.
Termin: Bis 2022

Co-Working-Space für Eltern

Ein selbstorganisierter Co-Working-Space für junge Eltern würde helfen, die Betreuung von Kindern vor dem Kita-Eintritt und in Notfällen (geschlossene Kita, gesundheitliche Gründe) zu

erleichtern, eine familienfreundliche Arbeitsumgebung an der Fakultät zu schaffen und Nachwuchswissenschaftler*innen mit Kindern zu vernetzen. Die vorhandenen Eltern-Kind-Räume leisten dies nicht (sporadische Nutzung ohne Vernetzungscharakter, keine Arbeitsplätze, sie dienen konzeptionell nicht der Hilfe zur Selbsthilfe).
Die Fakultät unterstützt dieses Projekt durch Bereitstellung eines entsprechenden Raumes (z.B. in Haus 14 oder 5 oder in einem der geplanten Erweiterungsbauten) mit mehreren Arbeitsplätzen und einer Spielecke als Pilotprojekt, das bei Erfolg im laufenden Gültigkeitszeitraum des Gleichstellungsplans ausgebaut werden kann.

Verantwortlich: N.N.
Termin: Bis Mitte 2021

Eltern-Kind-Räume, Ruhe- und Stillräume

Am Standort Golm muss in Abstimmung mit dem Service für Familie im Rahmen der Erweiterungsbauten ein zusätzlicher Eltern-Kind-Raum eingerichtet werden. Weiterhin müssen unabhängig von den Eltern-Kind-Räumen in allen Gebäuden Ruhe- und Stillräume ausgewiesen und Wickelmöglichkeiten geschaffen werden. Hierauf soll es Hinweise im Internet, in den Lageplänen der Hochschule, an den Wegweisern sowie an den Gebäuden selbst geben.

Verantwortlich: N.N. in Kooperation mit dem Service für Familien
Termin: Bis Juli 2021

Planungssicherheit und Qualifizierung

Dauer- und Verwaltungsaufgaben sollen grundsätzlich nicht von befristet beschäftigten Mitarbeiter*innen übernommen werden. Da der Anteil von Frauen auf unbefristeten Stellen noch niedriger ist als auf befristeten, betrifft dieses Problem insbesondere Frauen.

4.1.3 Veranstaltung zum UN-Tag „Women in Science“

Zum Tag „Frauen in der Wissenschaft“ der Vereinten Nationen am 11. Februar veranstaltet die Fakultät in Zusammenarbeit mit zentraler und dezentraler Gleichstellungsbeauftragter regelmäßig ein Kolloquium, z.B. Vorträge mit Panel-Diskussion, indem verschiedene Themen im Zusammenhang von Gleichstellung und Chancengerechtigkeit behandelt werden. Hier können strukturelle Mechanismen von Ungleichbehandlung und Diskriminierung diskutiert und Frauen in ihrem Selbstverständnis als Wissenschaftlerin gestärkt werden. Gleichzeitig können Studentinnen und junge Wissenschaftlerinnen ermutigt werden, ihre Karriere unter dem Aspekt „Wissenschaft und Familie“ nachhaltig und strategisch zu planen. Die Fakultät unterstützt diese Veranstaltung.

Verantwortlich: GBA, dez. GBA und GFK

4.1.4 Vermeidung unbewusster Diskriminierung

Leider kann es im menschlichen Zusammenleben vorkommen dass sich einzelne Personen diskriminiert fühlen oder diskriminiert werden, ohne dass diejenigen, die dafür verantwortlich sind, dieses wahrnehmen.

Des Weiteren können unbewusste Vorurteile Bewertungen, Meinungen und Entscheidungen beeinflussen, ohne dass dies sinnvoll und intendiert ist.
Um dies zu vermeiden, kann jede/r sich bewusst machen, welche Wirkung Aussagen bzw. das Handeln auf andere haben und welche Bewertungskriterien es neben den offensichtlichen geben kann. Hierfür gibt es das „Unconscious Bias- " („unbewusste Voreingenommenheit") oder „Kommunikations-Training". Ziel ist es den Teilnehmenden Verhaltens- und Denkmuster bewusst zu machen, um Diskriminierung zu verhindern.
Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät wird regelmäßig zielgruppengerecht entsprechende Trainings kostenneutral für alle Mitglieder der Fakultät anbieten.
Es wird geprüft, ob dies in Kooperation mit der Humanwissenschaftlichen Fakultät (Lehramtstudium), der PoGS und/oder strukturierter Drittmittelprojekte (wie Graduiertenkollegs oder SFBs) durch Öffnung entsprechender Veranstaltungen im jeweiligen Rahmen stattfinden kann. . Die Kosten könnten beispielsweise durch die Frauenfördermittel der Fakultät oder durch Projektpauschalen gedeckt werden.

Verantwortlich: N.N.
Termin: Beginn 2021

4.1.5 Konfliktberatung

Die zeitliche Belastung der geschulten Vertrauenspersonen, die im Rahmen der Konfliktberatung als Ansprechpartner für alle Angehörigen der Universität zur Verfügung stehen, ist sehr hoch. Teilweise stehen für die Beratung keine eigenen Räume zur Verfügung. Daher bemüht sich die Fakultät zusätzliche Vertrauenspersonen zu gewinnen und für diese Tätigkeit freizustellen und stellt für die Gespräche Räume zur Verfügung. Da die Möglichkeit der Konfliktberatung vielen Personen in Konfliktfällen oft gar nicht bekannt ist, wird die Information hierzu und deren Verbreitung verbessert (siehe 3.1.1).

4.2 Schüler*innen

In einigen Studiengängen und Ausbildungsbereichen ist bereits zu Beginn ein deutliches Ungleichgewicht der Geschlechter zu erkennen, deshalb sollte das Anwerben von Schülerinnen für ein mathematisch-naturwissenschaftliches Studium weiterhin eine wichtige Rolle spielen.

4.2.1 Kinder-Uni und Zukunftstag

Bei der Kinder-Uni und beim „Zukunftstag" (Girls Day und Boys Day) soll gezielt an Schülerinnen herangetreten werden. Dies kann sowohl durch Fachthemen als auch durch Einbindung von Gender-Aspekten durch die Vortragenden erreicht werden.

4.2.2 Wandertage in die Schülerlabore, Programmier- und Mathe-Camps

Um mehr Schüler*innen z.B. für das Studium der Physik und Chemie zu interessieren, werden diese Institute regelmäßig Wandertage bzw. Exkursionen im Schülerlabor (Physik-Didaktik und Chemie-Didaktik) für Schüler*innen ab der 9. Klasse anbieten. Hier kann ein Augenmerk darauf gelegt werden, dass gerade auch Mädchen aktiv an der Durchführung der Experimente teilnehmen und es nicht zur klassischen Rollenverteilung „Jungen machen Versuche und Mädchen schreiben Protokoll" kommt.

Im Rahmen dieser Veranstaltung kann auch über das Studium der Physik bzw. Chemie informiert werden, daher wäre es sinnvoll, wenn Studentinnen an der Durchführung dieser Veranstaltung teilnehmen würden. Es ist anzustreben, dass auch Studentinnen aus dem Bachelor bzw. Master of Science teilnehmen, da hier noch andere Studienschwerpunkte zum Tragen kommen als bei Lehramtsstudierenden.
Ein entsprechendes Programm wird auch für die Institute für Informatik und Mathematik geplant (z.B. mit Programmier-Workshops, Mathe-Camps und Ähnlichem). Hierfür müssen entsprechend ausgestattete Räume zur Verfügung stehen.
Sofern notwendig wird diese Maßnahme durch Zuweisung von zusätzlichen Mitteln und eine personelle Aufstockung flankiert.
Der Kontakt zu den Schulen kann z.B. über das Zentrum für Lehrerbildung (ZeLB) stattfinden.

Verantwortlich: Fachdidaktik der beteiligten Institute
Termin: Bis Ende 2020

4.2.3 Schulbesuche

Die Fakultät initiiert ein Programm "Studierende in die Schulen", in dem Studierende ihre eigenen Studiengänge motivierend vorstellen. Dies muss in Absprache mit Fachlehrer*innen und den Instituten geschehen. Die Institute konzipieren hierfür eine Präsentation/Lehreinheit.
In jedem Institut wird eine Person für die Organisation und fachliche Betreuung benannt (z.B. in der Fachdidaktik). Für die beteiligten Studierenden müssen Mittel bereitgestellt werden (Aufwandsentschädigung oder WHK).
Die erarbeiteten Präsentationen können auch in den Zukunftstag und (in abgewandelter Form) in die Kinder-Uni integriert werden.

Verantwortlich: s.o.
Termin: Bis März 2021

4.2.4 Taste-MINT

Die Fakultät unterstützt das Taste-MINT-Programm der Universität. Die Mitarbeit von Fakultätsangehörigen als Assessor*innen, Expert*innen und bei Führungen durch Institute und Laborräume wird durch entsprechende Freistellungen ermöglicht.

4.2.5 Schulpraktikum

Die Fakultät begrüßt und unterstützt, wenn sich Arbeitsgruppen und Bereiche bereit erklären, Schülerpraktikant*innen aufzunehmen. Zur einfacheren Durchführung kann hier ein Programm erstellt werden, an dem mehrere Arbeitskreise beteiligt sind, so dass sich der damit verbundene Arbeitsaufwand auf mehrere Gruppen verteilt.

4.2.6 Orientierungsstudium

Das geplante Orientierungsstudiums in der MNF wird in der Hoffnung unterstützt, dass hierdurch die Motivation und das Selbstvertrauen insbesondere auch von Schülerinnen gestärkt wird, sich auch an vermeintlich „schwierige Fächer“ heranzuwagen. Angst und Unsicherheit können dadurch abgebaut werden, die Abbrecher-Quote (und damit die Frustration) verringert

werden. Für die verschiedenen Fächer sollten Mentor*innen (möglichst Doktorand*innen) die Studierenden beraten und begleiten.

4.3 Studienanfänger*innen

4.3.1 Immatrikulationsveranstaltungen

Bei Immatrikulationsveranstaltungen wird auf die vielfältigen Möglichkeiten zu den Themen Nachteilsausgleich, Elternnetzwerk, flexible Kinderbetreuung, Konfliktberatung, Koordinationsbüro für Chancengleichheit und Mentoring-Programme hingewiesen.

Verantwortlich: Studienberatung der Institute
Termin: Ab WS 2020

4.3.2 Vernetzen und Begleiten

Um Studienanfängerinnen in Studienfächern, in denen sie unterrepräsentiert sind, auf ihrem Weg durch das Studium besser zu unterstützen und sie in ihrer Studienwahl zu bestärken, wird ein Mentoring-Programm eingerichtet, bei dem Studentinnen höheren Semesters den Studienanfängerinnen auf freiwilliger Basis beratend zur Seite stehen. Die betroffenen Institute benennen eine verantwortliche Person für die Organisation des Programms. Im Rahmen dieses Programms werden auch Vernetzungstreffen der Studentinnen durchgeführt.
Es ist zu überlegen, ob es für alle Studiengänge sinnvoll wäre, Ansprechpartner*innen bei Fragen und Problemen in den Fachschaften zu benennen, die für diese Aufgaben auch bezahlt werden.

Verantwortlich: Institutsleitungen und Fachschaften
Termin: Bis März 2021

4.4 Studierende

4.4.1 Pflichtveranstaltungen zu familienfreundlichen Zeiten

Bei der Planung von Pflichtveranstaltungen muss auf deren Durchführung zu familienfreundlichen Zeiten geachtet werden. Das bedeutet genau, dass Pflichtveranstaltungen zwischen 9:00 Uhr und 17:00 Uhr stattfinden sollten.
Wenn dies im Einzelfall nicht möglich ist, dann bietet der/die Dozierende auf Nachfrage nach Möglichkeit einen Ausgleich an. Dies kann zum Beispiel durch ein ausführliches Skript, Videoaufzeichnungen der Vorlesungen, Folien kombiniert mit Audioaufnahme der VL o.ä. erfolgen.
Um dies zu ermöglichen, unterstützt die Fakultät die Lehrenden durch eine ausreichende Ausstattung der Lehrräume mit entsprechenden technischen Geräten. Des Weiteren wird eine bessere Anpassung der Größe der Vorlesungsräume an die erwartete Zahl der Studierenden angestrebt, um die Auslastung der Räume in den oben genannten Kernzeiten zu optimieren.

4.4.2 Prüfungstermine in Schulferien

Eine Stellungnahme und einheitliche Regelung der MNF zur Vermeidung von Prüfungsterminen in den Schulferien, die sowohl Lehrende als auch Studierende mit Kindern stark einschränken ist anzustreben.

Verantwortlich: N.N.
Termin: Bis April 2021

4.4.3 Mutterschutz/Stillzeit

Um im Fall von Schwangerschaft und Stillzeit lange Studienunterbrechungen zu vermeiden, legen die entsprechenden Verantwortlichen für die Praktika gemeinsam mit den Studentinnen unmittelbar (und persönlich) fest, welche Versuche problemlos durchgeführt werden können, welche Möglichkeiten für Ersatzversuche existieren, und wann gegebenenfalls ein Praktikum ganz oder in Teilen nachgeholt werden kann.
Insbesondere sollten die Möglichkeiten, Praktika auch außerhalb des normalen Turnus (z. B. zusammen mit anderen Kohorten) nachzuholen, großzügiger gewährt werden, sofern die räumlichen und personellen Gegebenheiten dies zulassen. Langfristig wären in diesem Zusammenhang zusätzliche Räume und Labore für Praktika mit entsprechender Stellenausstattung anzustreben (vgl. auch 4.1.2).

Der erfolgreiche Abschluss von Praktika und Exkursionen soll in den Prüfungsordnungen nicht als verbindliche Voraussetzung für die Teilnahme an anderen Modulen festgelegt werden.

Verantwortlich: Studienkommissionen der Institute
Termin: Bis WS 2020/2021

4.4.4 Leistungsverbuchung bei PULS

Bei Modulen, die sich aus mehreren Teilen zusammensetzen und die nicht so geplant werden können, dass sie innerhalb eines Semesters abgeschlossen werden können, werden die Leistungspunkte für erbrachte (Teil)-Leistungen direkt im Anschluss an diese Leistungen (am Ende des jeweiligen Semesters) bei PULS eingetragen (und nicht erst beim Abschluss des gesamten Moduls), da es sonst (z.B. für das Bafög-Amt) so aussieht, als seien keine Leistungen erbracht worden. Die spätere Eintragung kann dazu führen, dass Bafög-Leistungen gestrichen werden und dann mittelbar sogar den Abbruch des Studiums bewirken. Dies ist problematisch bei Studierenden, die nicht durch ihre Familie unterstützt werden können und ist damit eine Diskriminierung von Studierenden mit schwierigem finanziellem Hintergrund.

4.4.5 Querschnitt-Studie zu Studienzufriedenheit und Problemen

In mehreren Studiengängen wird eine begleitende Studie (möglichst über das gesamte Bachelor- bzw. Masterstudium) durchgeführt, in der Studienzufriedenheit und Probleme im Studium erfragt werden. Hierbei sollen insbesondere Gründe für einen Studienabbruch oder -wechsel, der Umgang mit Misserfolgen, die Gründe für einen Wechsel an eine andere Universität während oder nach dem Bachelorstudium und Pläne für die Zeit nach dem Studium ermittelt werden (evtl. auch weitergehend: wird eine Promotion angestrebt, welche alternativen beruflichen Wege gibt es…). Interessant wäre es, auch nach Beendigung des Studiums noch Informationen über den weiteren Werdegang von Studierenden zu bekommen.
Die genaue Durchführung und Ausgestaltung dieser Studie muss noch geplant werden. Eine Schwierigkeit besteht hierbei darin, die „aktiven“ Studierenden zu erreichen. Das könnte z.B. in Grundvorlesungen geschehen (Klicker). Die Studie wird in Absprache und Kooperation mit den Fachschaften durchgeführt und durch die Fakultät personell und/oder materiell unterstützt.

Verantwortlich: Fachschaften in Kooperation mit Instituten, Studiendekan und Zentrum für Qualitätsmanagement.
Termin: Ab WS 2021/22

4.4.6 Gespräche Fachschaften / Studiendekan

In regelmäßigen Gesprächen zwischen Fachschaften und Studiendekan*in sollen auftretende Probleme angesprochen und Verbesserungsvorschläge gemacht werden. Bei konkreten Problemen mit einzelnen Dozierenden können zusätzliche Gespräche, evtl. unter Hinzuziehung von Vertrauenspersonen und betroffenen Studierenden, stattfinden.

4.4.7 Vertrauenspersonen

Die Fachschaften und Prüfungsausschuss-Vorsitzenden benennen oder wählen für die verschiedenen Studiengänge studentische Vertrauenspersonen und/oder Jahrgangssprecher*innen (Ansprechpartner*innen bei Problemen oder Konflikten) und machen diese auf den Internetseiten bekannt.

4.4.9 Teilnahme an Messen und Veranstaltungen zur Frauenförderung

Angebote zur Frauenförderung der Universität Potsdam oder von außerhalb sollen Studentinnen der Fakultät zugänglich gemacht werden, indem darauf aufmerksam gemacht und die Teilnahme unterstützt wird.

4.5 Nachwuchswissenschaftler*innen

4.5.1 Programm zur Förderung von Nachwuchswissenschaftler*innen

Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät stellt Mittel zur Förderung der Chancengleichheit von Nachwuchswissenschaftler*innen und zur Förderung von Vereinbarkeit von Familie und Forschung/Studium zur Verfügung.
Einerseits können hier Studierende und Promovierende mit familiären Belastungen dabei unterstützt werden, die Arbeiten zur Qualifizierung abzuschließen. Dies umfasst auch die Bezahlung einer Vertretung bei Laborarbeiten in Schwangerschaft- und Stillzeit. Andererseits können Studentinnen und Doktorandinnen Mittel zur Unterstützung des jeweiligen Abschlusses oder zur Überbrückung von Zeiten vor Beginn eines Promotionsprojektes, bei der Formulierung von Forschungsanträgen und bei der Vorbereitung von Veröffentlichungen erhalten.

Die Möglichkeit einer entsprechenden Unterstützung auch nach Abschluss der Promotion besteht durch die Bereitstellung von Mitteln zur Entlastung von Müttern oder Vätern in der Qualifikationsphase durch eine wissenschaftliche Hilfskraft (WHK) bei zeitintensiven, bspw. laborpraktischen Arbeiten. Die Einführung eines zusätzlichen Stipendien-Programms für Postdoktorandinnen, wird geprüft, da insbesondere Promovierende, die über ein Stipendium finanziert werden, wegen fehlender Arbeitslosenversicherung keine Finanzierung für Übergangszeiten haben. Außerdem ist zu überprüfen, ob eine Erweiterung des bestehenden Programms dahingehend sinnvoll ist, dass auch die Teilnahme an Sommerschulen und Tagungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen gefördert werden kann, wenn eine anderweitige Finanzierung nicht möglich ist.

Über die Vergabe entscheidet die Fakultätskommission für Gleichstellung und Frauenförderung (GFK). Als Vergabekriterien gelten die wissenschaftliche Qualität der Arbeit,

überdurchschnittliche Leistungen, die individuelle Dringlichkeit der Förderung der jeweiligen Antragstellenden sowie das Fehlen anderer Fördermöglichkeiten. Dabei sollen bei vergleichbarer persönlicher Dringlichkeit Antragstellerinnen von Instituten mit geringerem Frauenanteil unter den Studierenden, Promovierenden und Nachwuchswissenschaftler*innen weiterhin bevorzugt gefördert werden.

Die Fakultät verpflichtet sich, die Fördersumme in Höhe von 25.000 €/Jahr im Programm beizubehalten und im Falle steigender Antragszahlen bzw. einer Erweiterung des Programms zu erhöhen.

Die Einrichtung eines zentralen „Comeback-Programms" der Universität, das promovierten Nachwuchs-Wissenschaftler*innen nach einer Unterbrechung ihrer Forschung aufgrund einer Familienphase den Wiedereinstieg in eine wissenschaftliche Karriere mit Ziel einer Professur ermöglicht, soll geprüft und gegebenenfalls unterstützt werden.

4.5.2 Vernetzung von Doktorand*innen

Innerhalb der Institute (oder kleinerer Bereiche, falls diese zu groß sind) sollen Doktoranden-Vertreter*innen gewählt und regelmäßige Vernetzungstreffen von Doktorand*innen stattfinden. An „Doktorand*innen-Tagen" können Doktorand*innen ihre Arbeit auf Postern oder in Vorträgen vorstellen. Zusätzlich können hier themenspezifische Workshops analog zum Promotions-Coaching der PoGS bzw. zu Graduierten-Kollegs durchgeführt werden.

Einmal pro Jahr organisieren die Vertreter*innen der verschiedenen Institute, unterstützt von der Fakultät, gemeinsam eine Veranstaltung für Doktorand*innen der gesamten Fakultät, bei der sie ihre Arbeiten in ca. 5-10 minütigen Vorträgen vorstellen können. Dies kann beispielsweise mit einem „Science-Slam" kombiniert werden.

Verantwortlich: N.N.
Termin: Bis 2021

4.5.3 Teilnahme der UP am ProFiL-Programm der Berliner Universitäten

Die Fakultät unterstützt die Teilnahme der UP am Programm der Berliner Universitäten zur Professionalisierung von Frauen in Forschung und Lehre (ProFiL). Alternativ könnte ein analoges Programm für die Brandenburger Hochschulen eingerichtet werden oder bestehende Angebote durch die PoGS (Mentoring Plus) oder auch die neue Landes-Postdoc-Akademie ausgebaut und genutzt werden.

4.6 Mitarbeiterinnen Technik und Verwaltung

4.6.1 Home-Office

Die Fakultät spricht sich ausdrücklich dafür aus, die Arbeitszeit beim nichtwissenschaftlichen Personal so familienfreundlich wie möglich zu gestalten. Dazu soll im Einzelfall und in Absprache mit den jeweiligen Vorgesetzten die Möglichkeit der Heimarbeit bestehen (siehe 3.1.2).

4.6.2 Bezahlung

Wie in vielen anderen Bereichen des Landesdienstes auch, soll die Möglichkeit einer Bezahlung in einer höheren Tarifgruppe geschaffen werden, wenn besondere Anforderungen der Arbeitsstelle und/oder Leistungen dies rechtfertigen.

Zudem engagiert sich die Fakultät für die Zahlung von Leistungszulagen bzw. prämien, wenn beispielsweise von Kolleginnen Auszubildende ausgebildet werden oder deutlicher zusätzlicher Aufwand durch die Verwaltung von Drittmittelprojekten zu bewältigen ist. Die Vorgesetzten sind aufgerufen, für ihre Mitarbeiterinnen bei besonderen Leistungen im Rahmen der Möglichkeiten Leistungszulagen oder -prämien zu beantragen (siehe hierzu die Dienstvereinbarung zwischen dem Präsidenten der Universität Potsdam und dem Gesamtpersonalrat der Universität Potsdam über die Gewährung leistungsbezogener Vergütungselemente, Leistungsprämie bzw. -zulagen).

4.6.3 Weiterbildung

Die Fakultät unterstützt ihr Personal bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Bei Bedarf und wenn keine kostenneutrale interne oder zentral finanzierte Lösung gefunden wird, finanziert die Fakultät Inhouse-Schulungen z.B. für Office-Englisch (z. B. Lehrauftrag). Die Fakultät unterstützt ausdrücklich die Teilnahme von Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung am Erasmus-Plus-Programm.

4.7 Professorinnen

4.7.1 Berufungsverfahren

Die Fakultät strebt eine Erhöhung des Professorinnenanteils an.
Ausschreibungen von Professuren sollen fachlich nicht zu eng angelegt sein, um ein breites Bewerber*innenfeld und insbesondere auch qualifizierte Bewerberinnen zu erreichen.
Da es in Berufungsverfahren in einigen Bereichen nur wenige Bewerbungen von Frauen gibt, werden (im Sinne des BbgHG §7 (4)) geeignete Kandidatinnen im Vorfeld einer Ausschreibung gezielt gesucht und von den Vorsitzenden der Berufungskommissionen zur Bewerbung aufgefordert. Des Weiteren setzt sich die Fakultät dafür ein, dass Berufungskommissionen den Passus „grundsätzlich qualifiziert“ in BbgHG §7 (4) bei der Einladung von Kandidatinnen zur persönlichen Vorstellung nicht unnötig eng auslegen.
Bei der Bewertung der Bewerber*innen sind familiäre Auszeiten sowie Teilzeitarbeit aufgrund von Betreuungs- oder Pflegeaufgaben zu berücksichtigen.

4.7.2 Gastprofessorinnen und Lehraufträge

Um den Anteil der Professorinnen und Dozentinnen zumindest zeitweilig zu erhöhen, bemühen sich die von der Unterrepräsentanz von Frauen in der Lehre betroffenen Institute um Möglichkeiten zur Finanzierung von Gastprofessorinnen oder Lehraufträgen für Wissenschaftlerinnen (die Möglichkeiten zur Zusammenarbeit bei der Einrichtung einer Gastprofessur mit dem Gleichstellungsbüro im Rahmen der Projektförderungen durch das Professorinnenprogramm III sollen geprüft werden). Dies dient der Präsenz von Frauen in der Lehre, der Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, aber auch der Etablierung von Vorbildern für Studentinnen und Doktorandinnen.

4.7.3 Gremienarbeit

Der überproportional hohe Anteil der Gremienarbeit und Begutachtungstätigkeiten für Professorinnen wird durch eine Entlastung von anderen Aufgaben in der Verwaltung (wie Prüfungsausschuss u.ä.) ausgeglichen.

5. Unterstützung der Gleichstellungsarbeit

5.1 Freistellung/Kompensation für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte

Die Umsetzung des Gleichstellungsplans der Fakultät erfordert in den nächsten Jahren eine strukturierte und kontinuierliche Betreuung durch die gewählten dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen. Zudem sind weiterhin und wie bisher sämtliche Berufungs- und Einstellungsverfahren an der Fakultät zu begleiten. Um diese notwendige Arbeit (in der Vergangenheit durchschnittlich ca. 20h pro Woche insgesamt) zu gewährleisten und Anreize zur Übernahme entsprechender Verantwortung zu schaffen, vereinbart die/der Dekan*in jeweils vor den Wahlen mit den Kandidatinnen für das Amt der dGBA und deren Stellvertretung individuelle Kompensationslösungen (z.B. Freistellung von anderen Aufgaben, Verringerung des Lehrdeputats, Aufstockung der Wochenarbeitszeit, WHK-Verträge bei Studentinnen u.a.). Gegebenenfalls unterstützt die Fakultät die betroffenen Institute durch Ausgleich der wegfallenden Stellenanteile. Grundsätzlich verpflichtet sich die Fakultät im Fall einer befristeten Beschäftigung, § 2 Absatz 5, Satz 5 des Wissenschafts-Zeitvertrags-Gesetz (WissZeitVG) anzuwenden und die Möglichkeiten auszuschöpfen, die max. Befristungsmöglichkeit um die Zeit der dGBA-Tätigkeit (inkl. Stellvertretungen derzeit max. 2 Jahre) zu verlängern. GBAs aus dem Bereich Technik und Verwaltung werden für mindestens vier Stunden pro Woche für diese Tätigkeiten freigestellt.

5.2 Unterstützung der Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung

Die Fakultät unterstützt die Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung (GFK) in ihrer Arbeit.

5.3 Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit

Durch gezielte Fortbildungen der dGBAs in den Fakultäten zu den verschiedenen Aufgabenbereichen (die neben Frauenförderung und Familienpolitik auch Anti-Diskriminierungsarbeit und Diversity-Strategien umfassen) soll die Gleichstellungsarbeit professionalisiert werden (Fortbildungen z.B. zu den Themen „Rechtliche Rahmenbedingungen bei Mutterschutz und Elternzeit“, „Umgang mit dem neuen dgti-Ausweis“, „Personalauswahl und Unconscious Bias“, „Sexuelle und rassistische Diskriminierung im Uni-Alltag sowie rechtliche Handlungsmöglichkeiten“, „Gendergerechte Sprache“).

5.4 Vernetzung von Gleichstellungsbeauftragten

Die Fakultät unterstützt die Vernetzung der dGBA mit Gleichstellungsakteur*innen aus anderen Bereichen und Hochschulen z.B. durch die Ermöglichung der Beteiligung an uniinternen sowie (über-)regionalen Netzwerktreffen.

5.5 Unterstützung der Umsetzung des Gleichstellungsplans

Die Fakultät unterstützt die Konkretisierung und reale Umsetzung des Gleichstellungsplans durch eine WHK-Stelle.

6. Monitoring

Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät wird die Umsetzung ihres Gleichstellungsplans evaluieren und das Thema regelmäßig als Tagesordnungspunkt in den Fakultätsrat aufzunehmen.

Der Fakultätsrat wird im Jahr 2024 eine institutsübergreifende Kommission mit Mitgliedern aller Statusgruppen benennen, die einen Gleichstellungsplan für die folgenden fünf Jahre erarbeitet. Die dezentralen Gleichstellungsbeauftragten nehmen mindestens beratend teil.

7. Anhang

7.1 Förderung von Nachwuchs-Wissenschaftler*innen an der MNF

2015: 1. Halbjahr:
12 Anträge gestellt, 8 von Frauen (2 Ch, 3 Bio, 2 Phy, 4 E/U, 1 Ma), 5 gefördert (3 Frauen)
2. Halbjahr:
10 Anträge gestellt, 8 von Frauen (3 Bio, 4 E/U, 1 Ch, 2 Ma), 5 gefördert (3 Frauen)

2016:
1. Halbjahr: 6 Anträge gestellt von Frauen (3 Bio, 2 E/U, 1 Phy), 6 gefördert
2. Halbjahr (zusätzliche Ausschreibung Okt. bis Dez.):
8 Anträge gestellt (2 Bio, 2 E/U, 2 Ch, 1 Inf, 1 Ma), 7 von Frauen, 6 gefördert (5 Frauen)

2017:
1. Halbjahr: 6 Anträge gestellt von Frauen (2 Inf, 1 Ma, 2 Bio, 1 E/U), 6 gefördert
2. Halbjahr: 5 Anträge gestellt von Frauen (2 Bio, 1 Inf, 1 E/U, 1 Ch), 5 gefördert

2018
1. Halbjahr: 5 Anträge gestellt von Frauen (2 Bio, 1 Phy, 1 Ch, 1 E/U), 5 gefördert
2. Halbjahr: 5 Anträge gestellt von Frauen (1 Ma, 2 Bio, 1 Ch, 1E/U), 3 gefördert

2019:
1. Halbjahr: 6 Anträge gestellt von Frauen, 2 von Männern (2 Phys, 1 Inf, 1 Chem, 3 Bio, 1 Ern), 5 gefördert
2. Halbjahr: 8 Anträge gestellt von Frauen (4 Bio, 1 Geogr, 2 Geowiss, 1 Ch), 5 gefördert

2020:
1. Halbjahr: 4 Anträge gestellt von Frauen (1 Phys, 2 Bio, 1 Ern), 4 gefördert
2. Halbjahr: 9 Anträge gestellt von Frauen (2 Bio, 1 Geogr, 1 Inf, 1 Ch, 2 Phys, 2 Ern), 6 gefördert

7.2 Professuren

	Professur (gemeinsame Berufungen)		Professur (Struktur)		Gesamtergebnis		
Zeilenbeschriftungen	m	w	m	w	gesamt	Davon w	w%
Biologie und Biochemie							
W1 (Juniorprof.)				1	1	1	100
W1 mit TT (UP)			1		1	0	0
W2 / C3	3	0	4	5	12	5	41
W3 / C4	3		8	2	13	3	23
gesamt	6	0	13	8	27	8	29
Chemie							
W1	1				1	0	0
W1 mit TT (UP)				1	1	1	100
W2 / C3	0	1	5		6	0	0
W3 / C4	2		4		6	0	0
gesamt	3	1	9	1	14	2	14
Geowissenschaften							
W1	1	1			2	1	50
W1 mit TT				1	1	1	100
W2 / C3	3	1	3	0	7	1	14
W3 / C4	6	1	3	1	11	2	18
gesamt	10	3	6	2	21	5	23
Ernährungswissenschaft							
W2 / C3							
W3 / C4	3	1	3	1	8	2	25
gesamt	3	1	3	1	8	2	25
Umweltwissenschaften und Geographie							
W1				1	1	1	100
W2 / C3	3	1	2		6	1	16
W3 / C4	3	1	3	1	8	2	25
gesamt	6	2	5	2	15	4	26
Informatik und Computational Science							
W2 / C3	2		1	2	5	2	40
W3 / C4			4	0	4	0	0
gesamt	2	0	5	2	9	2	22
Mathematik							
W2 / C3			4	2	6	2	33
W3 / C4			6	1	7	1	14
gesamt	0	0	10	3	13	3	23
Physik und Astronomie							
W1 mit TT	0	1			1	1	100
W2 / C3	4	2	3	2	11	4	36
W3 / C4	9	1	7	0	17	1	5
gesamt	13	4	10	2	29	6	20
Gesamtergebnis Fakultät	**43**	**11**	**61**	**21**	**136**	**32**	**23**
W1	**2**	**1**	**0**	**2**	**5**	**3**	**60**
W1 mit TT	**0**	**1**	**1**	**2**	**4**	**3**	**75**
C3 / W2	**15**	**5**	**22**	**11**	**53**	**15**	**28**
C4 / W3	**26**	**4**	**38**	**6**	**74**	**11**	**14**

Quelle: Personal-Stellenerfassung_20180625.xls

- alle Professuren mit Besetzungs Stand: B (besetzt), R (Ruf)

MNF	Beschäftigte mit apl-Titel insg.	
	ges.	*davon w*
Institut Biologie/Biochemie	6	*3*
Institut Chemie	4	*1*
Institut für Ernährungswissenschaft	3	*0*
Institut für Geowissenschaften	10	*1*
Institut für Umweltwissenschaften und Geographie	4	*1*
Institut für Informatik und Computational Science	0	*0*
Institut für Mathematik	3	*2*
Institut für Physik und Astronomie	9	*0*
	39	*8*

Quelle: Abfrage Titel apl. Prof und apl. Prof. Dr. aus HIS-SVA
Stichtag: 01.12.2018

7.3 Habilitationen

Habilitationen MNF 2013 16

Fach	2013		2014		2015		2016		2017		2018	
	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w	ges.	w
Mathematik												
Informatik												
Physik	2	1					3		2		2	
Chemie	2	2	2		1							
Biologie			1	1			1	1				
Biochemie					1				1	1	1	1
Geographie												
Geoökologie					2	1						
Geowissenschaften			1	1			3	1				
Geologie			1	1								
Geophysik												
Mineralogie												
Ernährungswissenschaft	1		1	1								
gesamt	5	3	6	4	4	1	7	2	3	1	3	1

7.4 Wissenschaftliche Mitarbeitende

MNF	Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen					
	insg.	*davon weiblich*	**davon befristet**	*davon weiblich*	**davon unbefristet**	*davon weiblich*
Institut Biologie/Biochemie						
HH	48	*23*	32	*16*	16	*7*
DM	139	*83*	-	-	-	-
insg. HH und DM	187	*106*	32	*16*	16	*7*
Institut Chemie						
HH	48	*16*	31	*11*	17	*5*
DM	44	*17*	-	-	-	-
insg. HH und DM	92	*33*	31	*11*	17	*5*
Institut für Ernährungswissenschaft						
HH	15	*11*	11	*10*	4	*1*
DM	20	*12*				
insg. HH und DM	35	*23*	11	*10*	4	*1*
Institut für Geowissenschaften						
HH	25	*8*	19	*7*	6	*1*
DM	48	*23*	-	-	-	-
insg. HH und DM	73	*31*	19	*7*	6	*1*
Institut für Umweltwissenschaften und Geographie						
HH	15	*9*	14	*9*	1	*0*
DM	48	*22*	-	-	-	-
insg. HH und DM	63	*31*	14	*9*	1	*0*
Institut für Informatik und Computational Science						
HH	12	*3*	10	*2*	2	*1*
DM	16	*2*	-	-	-	-
insg. HH und DM	28	*5*	10	*2*	2	*1*
Institut für Mathematik						
HH	23	*10*	17	*8*	6	*2*
DM	14	*3*	-	-	-	-
insg. HH und DM	37	*13*	17	*8*	6	*2*
Institut für Physik und Astronomie						
HH	38	*8*	22	*5*	16	*3*
DM	56	*12*	-	-	-	-
insg. HH und DM	94	*20*	22	*5*	16	*3*
Fakultät/Dekanat DM	15	*8*				
MNF insgesamt	**624**	***270***	**156**	***68***	**68**	***20***

Wissenschaftliche Mitarbeiter/innen ohne Professuren
gezählt werden Beschäftigungsverhältnisse (einschl. Beurlaubte, Vertrerer*innen)

7.5 Mitarbeitende aus Technik und Verwaltung

Auszug aus der Bundesstatistik zum Stichtag 01.12.2017
- gezählt werden Beschäftigungsverhältnisse

	Verwaltung		Techn. Personal		Sonstiges Personal		insgesamt	
	m	w	m	w	m	w		w%
E12			12	2			14	14
E11	1		6	2			9	22
E10			14	8			22	36
E9g		1	4	14			19	79
E9m		1	12	24			37	68
E8		1	1	13	1		16	87
E7			5	6			11	54
E6		34	7	8	1		50	84
E5m		1		3			4	100
E3		1					1	100
Gesamt	1	39	61	80	2		183	

Quelle: Bundesstatistik zum 01.12.2017

7.6 Vergleich Statusgruppen

Anteil Frauen Stand 2017																		
	Studierende (ohne Lehr.)			Promovierende			Wiss.M.Befr. HH+Dritt.			Wiss. M. Unbefr.			Wiss ges.	MTV			Jun. prof.	sonst. Prof.
	w	ges.	w%	w	ges.	w%	w	ges.	w%	w	ges.	w%	w%	ges.	w	w%	w/ges.	
Biowissen-schaften	479	745	64%	117	202	58%	95	166	57%	6	15	40%	56%	55	48	87%	1 / 2	8 / 19 = 42%
Chemie	120	258	47%	61	146	42%	18	64	28%	4	13	31%	29%	31	21	67%	1 / 2	0 / 10 = 0%
Erd-und Um-weltw.	353	715	49%	82	198	41%	47	75	62%	1	7	14%	59%	11	9	81%	2 / 2	2 / 12 = 17%
Ernährungs-wiss.	252	311	81%	53	67	79%	21	31	67%	1	4	25%	63%	23	13	56%	--	1 / 4 = 25%
Informatik	132	493	27%	6	45	13%	6	31	19%	1	2	50%	21%	10	3	30%	--	2 / 7 = 29%
Mathematik	112	241	46%	11	31	35%	14	39	35%	2	6	33%	35%	10	7	70%	--	2 / 12 = 17%
Physik/ Astro	126	363	35%	57	151	38%	14	69	20%	3	16	19%	20%	28	10	35%	--	1/13 = 8%
gesamt	1574	3126	50%	387	840	46%	215	475	45%	18	63	28%	43%	183	123	67%	4 / 6	16 / 77 = 21%

7.7 Studierende

Fach	Abschluss		insgesamt WS 14/15			insgesamt WS 15/16			insgesamt WS 17/18			insgesamt WS 18/19		
			zus.	weibl.	w%	zus.	weibl.	w%	zus.	weibl.	w%	zus.	weibl.	w%
Chemie														
	Bachelor S		126	52	41	141	61	43	208	100	48	179	88	49
	Master S		68	33	48	57	22	38	50	20	40	46	20	43
	ges. Science		194	85	43	198	83	41	258	120	46	225	108	48
	Bachelor L	Gymn				20	5	25	8	1	12	5	0	0
		Sek I/II	88	34	178	69	33	47	86	40	46	74	30	40
	Master L	Sek I/II	19	7	36	1	0	0	11	6	54	19	11	57
		Gymn				16	8	50	13	4	30	11	3	27
	ges. Edu.		107	41	38	106	46	43	118	51	43	109	44	40
	Promotion		157	67	42	167	77	46	146	61	41	140	58	41
Chemie gesamt			759	319	42	471	206	43	522	232	44	474	210	44
Informatik														
	Diplom		62	7	11	28	5	17	2	0	0			
	Bachelor S		140	26	18	118	18	15	56	9	16	36	4	11
	Master S		41	7	17	26	5	19	9	2	22	4	1	25
	ges.Science		243	40	16	172	28	16	67	11	16	40	5	12
	Bachelor L	Sek I				2	1	50	1	1	100			
		Gymn				9	1	11	2	0	0	2	0	0
		Sek I/II	31	9	29	22	4	18	33	8	24	41	16	39
	Master L	Gymn	4	0	0	3	1	33	3	1	33	2	0	0
	ges. Edu.		35	9	25	36	7	19	39	10	25	45	16	35
	ohne Ab.					8	1	12	5	0	0	3	0	0
	Promotion		52	8	15	45	6	13	45	6	13	44	6	13
Informatik gesamt			608	106	17	262	42	16	157	27	17	137	27	19
Inform./Comput. Science														
	Bachelor S		106	37	34	191	71	37	357	106	29	453	125	27
	Master S		38	8	21	51	12	23	68	15	22	64	16	25
Inform./Comput. Science gesamt			144	45	31	242	83	34	425	121	28	517	141	27
Mathematik														
	Diplom		36	18	50	13	6	46	2	0	0			
	Bachelor S		176	91	51	203	93	45	210	106	50	214	116	54
	Master S		18	4	22	14	3	21	27	5	18	44	14	31
	ges. Science		230	113	49	230	102	44	239	111	46	258	130	50
	Bachelor L	Sek/Prim				2	2	100	1	1	100	1	1	100
		Sek I				10	7	70	3	2	66	1	1	100
		Gymn				35	13	37	12	4	33	10	3	30
		Sek I/II	167	81	48	102	39	38	110	45	40	120	47	39
	Master L	Sek/Prim				3	3	100	2	2	100	1	1	100
		Sek I				6	4	66	3	2	66	1	0	0
		Gymn				55	21	38	24	11	45	15	7	46
		Sek I/II	82	42	51	0	0	-	19	7	36	36	11	30
	ges. Edu.		249	123	49	213	89	41	174	74	42	185	71	38
	ohne Ab.		4	3	75	4	2	50	3	2	66	6	2	33
	Promotion		33	14	42	34	15	44	31	11	35	33	14	42
Mathematik gesamt			995	489	49	481	208	43	449	199	44	482	217	45

Fach	Abschluss		WS 14/15			WS 15/16			WS 17/18			WS 18/19		
			Zus.	Weibl.	w%	Zus.	Weibl.	w%	Zus.	Weibl.	w%	Zus.	Weibl.	w%
Physik														
	Diplom		57	17	29	29	10	34	2	1	50			
	Bachelor S		347	163	46	320	145	45	274	98	35	278	97	34
	Master S		64	17	26	55	13	23	52	9	17	45	11	24
	ges. Science		468	197	42	404	168	41	328	108	32	323	108	33
	Bachelor L	Sek/Prim				1	1	100	1	1	100	1	1	100
		Sek I				2	1	50	1	1	100			
		Gymn				15	2	13	7	0	0	5	0	0
		Sek I/II	74	26	35	38	12	31	55	13	23	54	11	20
	Master L	Sek/Prim				1	1	100	1	1	100	1	1	100
		Sek I				3		33	1	0	0	1	0	0
		Gymn				20	5	25	10	3	30	5	1	20
		Sek/SII	16	5	31	0	0	-	4	3	75	7	6	85
	ges. Edu.		90	31	34	80	22	27	80	22	27	74	20	27
	ohne Ab.		5	2	40	1		100	2	0	0	5	2	40
	Promotion		144	41	28	129	43	33	142	53	37	146	62	42
Physik gesamt			1265	499	39	614	233	37	552	183	33	552	183	33
Astrophysics gesamt						22	6	27	30	13	43	44	14	31
Biologie														
	Bachelor L	Sek/Prim				3	3	100	3	3	100	2	2	100
		Gymn				3	1	33	3	1	33	1	0	0
		Sek I/II	118	88	74	125	80	64	125	80	64	132	92	69
	Master L	Sek/Prim				11	10	90	11	10	90	4	3	75
		Sek I				2	1	50	2	1	50	1	0	0
		Gymn				20	18	90	20	18	90	13	10	76
		Sek/SI				5	4	80	5	4	80	7	6	85
		Sek/SII	81	66	81	29	19	65	29	19	65	53	36	67
	ges. Edu.		199	154	77	198	136	68	198	136	68	213	149	69
	ohne Ab.		8	6	75	5	2	40	5	2	40	6	5	83
	Promotion		138	77	55	41	25	60	41	25	60	28	17	60
Biologie gesamt			146	83	56	244	163	66	244	163	66	247	171	69
Biowissenschaften														
	Bachelor S		389	268	68	449	278	61	449	278	61	435	286	65
	Promotion		38	27	71	29	15	51	29	15	51	24	12	50
Biowissenschaften gesamt			427	295	69	479	294	61	479	294	61	462	299	64
Ökologie/Evolution/Naturschutz														
	Master S					139	99	71	139	99	71	140	97	69
	Promotion					40	26	65	40	26	65	41	27	65
Ökologie/Evolution/Naturschutz gesamt						179	125	69	179	125	69	181	124	68
Bioinformatik														
	Master S					51	18	35	51	18	35	10	4	40
	Promotion					7	4	57	7	4	57			
Bioinformatik gesamt						58	22	37	58	22	37	10	4	40
Biochemie gesamt (Promotion)			79	39	49	126	72	57	126	72	57	139	86	61
Biochemie u. Molekularbiologie gesamt (Master)						64	45	70	64	45	70	32	21	65
Biochemistry & Molecular Biology gesamt (Master)						51	39	76	51	39	76	92	66	71

Fach	Abschluss	WS 14/15			WS 15/16			WS 17/18			WS 18/19		
		Zus.	Weibl.	w%	Zus.	Weibl.	w%	Zus.	Weibl.	w%	Zus.	Weibl.	w%

Fach	Abschluss		WS 14/15			WS 15/16			WS 17/18			WS 18/19		
			Zus.	Weibl.	w%	Zus.	Weibl.	w%	Zus.	Weibl.	w%	Zus.	Weibl.	w%
Ernährungswissenschaften														
	Bachelor S		136	121	88	193	159	82	193	159	82	194	164	84
	Master S		66	59	89	70	65	92	70	65	92	71	65	91
	Promotion		81	65	80	67	53	79	67	53	79	69	53	76
Ernährungswiss. gesamt			283	245	**86**	330	277	**83**	330	277	**83**	337	283	**83**
Toxicology														
Toxicology gesamt (Master)						48	28	**58**	48	28	**58**	74	47	**63**
Geographie														
	Diplom		2	0	0	1	0	0	1	0	0			
	Bachelor		6	1	16	4	1	25	4	1	25	4	1	25
	Bachelor L	Sek/Prim				1	1	100	1	1	100	1	1	100
		Sek I				1	1	100	1	1	100	1	1	100
		Gymn				4	1	25	4	1	25	4	1	25
		Sek I/II V				46	20	43	46	20	43	47	23	48
		Sek I/II T	71	39	54	1	0	0	1	0	0	1	0	0
	Master L	Sek/Prim				6	5	83	6	5	83	4	3	75
		Sek I				3	1	33	3	1	33	2	1	50
		Gymn				26	9	34	26	9	34	14	5	35
		Sek/SI				1	1	100	1	1	100	1	0	0
		Sek/SII	74	50	67	16	7	43	16	7	43	21	8	38
	ges. Edu		**151**	**90**	**59**	**109**	**47**	**43**	**109**	**47**	**43**	**100**	**44**	**44**
	ohne Ab.		2	1	50	4	1	25	4	1	25	4	0	0
	Promotion		19	9	47	16	7	43	16	7	43	11	6	54
Geographie gesamt			174	100	**57**	130	55	**42**	130	55	**42**	115	50	**43**
Geoinform./Visual. ges. (Master)			72	25	34	31	10	**32**	31	10	**32**	16	9	**56**
Geoinformatik gesamt (Promotion)						2	1	**50**	2	1	**50**	2	1	**50**
Geoökologie														
	Diplom		42	21	50	2	1	50	2	1	50			
	Bachelor S		258	136	52	179	96	53	179	96	53	197	112	56
	Master S		92	55	59	101	62	61	101	62	61	80	49	61
	Promotion		57	23	40	57	20	35	57	20	35	50	15	30
Geoökologie gesamt			449	235	**52**	339	179	**52**	339	179	**52**	327	176	**53**
Geowissenschaften														
	Bachelor S		257	90	35	281	133	47	281	133	47	290	133	45
	Master S		107	57	53	107	47	43	107	47	43	87	37	42
	ohne Ab.		7	5	71	11	7	63	11	7	63	10	4	40
	Promotion		73	29	39	108	45	41	108	45	41	115	50	43
Geowissenschaften gesamt			444	181	**40**	507	232	45	507	232	45	502	224	44
Remote Sensing, GeoInfor. &. Visual. Ges. (Master)						8	3	**37**	8	3	**37**	40	8	**20**
Geologie gesamt (Promotion)			25	8	**32**	4	2	**50**	4	2	**50**	6	3	**50**
Geophysik gesamt (Promotion)			27	14	**51**	9	5	55	9	5	55	5	3	60
Mineralogie gesamt (Promotion)			2	1	**50**	2	2	**100**	2	2	**100**			
Polymer Science gesamt (Master)						14	9	**64**	14	9	**64**	12	8	**66**
MNF gesamt			5428	2535	46	4742	2368	49	4762	2339	49	4909	2426	49

Bestandene Abschlussprüfungen Prüfungsjahre 2014 - 2016 (nach 1. Fach)													
Fach	Abschluss	Prüfungsjahr (WiSe und folgendes SoSe)											
		2014			2015			2016			2017		
		ges.	weibl.	w%	ges.	weibl.	w%	gesamt	weibl.	w%	gesamt	weibl.	w%
Mathematisch-Naturwiss. Fakultät													
	Diplom	3	3	100	2	2	100	5	5	100	2	0	0
	Bachelor	7	0	0	3	0	0	10	5	50	5	1	20
	Master	0			4	1	25	7	0	0	3	1	33
	ges.Science	10	3	30	9	3	33	22	10	45	10	2	20
Mathematik	Bachelor LA	23	12	52	20	8	40	9	5	55	18	8	44
	Master LA	24	15	62	28	20	71	28	12	42	18	10	55
	ges. Edu.	47	27	57	48	28	58	37	17	45	36	18	50
	Promotion	6	4	66	7	1	14	5	2	40	8	4	50
	gesamt	**120**	**64**	***53***	**121**	**63**	***52***	**123**	**56**	***45***	**54**	**24**	**44**
	Diplom	6	0	0	5	0	0	13	2	15	5	2	40
	Bachelor	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
	Master	15	2	13	11	2	18	9	3	33	6	0	0
	ges. Science	35	16	45	30	16	53	36	19	52	21	2	9
Informatik	Bachelor LA				1	0	0	2	1	50			
	Master LA	38	1	33	2	0	0				1	0	0
	ges. Edu.	38		33	3	0	0	2	1	50	1	0	0
	Promotion	11	1	9	7	0	0	5	1	20	9	0	0
	gesamt	**84**	**17**	20	**40**	**16**	40	**43**	**21**	**48**	**31**	**2**	**6**
	Bachelor							5		0	4	1	25
Computational Science	Master							5	0	0	10	3	30
	gesamt	**0**	**0**		**0**	**0**		**10**	**0**	**0**	**14**	**4**	**28**
	Diplom	19	2	10	27	7	25	10	4	27	9	2	22
	Bachelor	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**	**19**
	Master	9	2	22	24	8	33	16	2	12	**11**	5	45
	ges.Science	47	23	48	70	34	48	45	25	55	**39**	26	66
Physik	Bachelor LA	6	3	50	13	4	30	4	1	25	7	2	28
	Master LA	4	1	25	1	0	0	5	1	20	10	2	20
	ges. Edu.	10	4	40	14	4	28	9	2	22	17	4	23
	Promotion	33	6	18	30	7	23	26	9	34	24	6	25
	gesamt	**280**	**78**	***27***	**248**	**99**	***39***	**204**	**86**	***42***	**71**	**19**	**26**
	Bachelor	18	6	33	14	6	42	14	4	28	14	5	35
	Master	27	12	44	28	17	60	18	8	44	16	6	37
	ges.Science	45	18	77	42	23	54	32	12	37	30	11	36
Chemie	Bachelor LA	5	1	20	8	4	50	5	1	20	14	6	42
	Master LA	6	2	33	7	2	28	7	2	28	4	4	100
	ges. Edu.	11	3	27	15	6	40	12	3	25	18	10	55
	Promotion	25	9	36	26	10	38	24	11	45	37	14	37
	gesamt	**137**	**51**	***37***	**140**	**68**	***48***	**112**	**41**	***36***	**133**	**56**	**42**
Biowissenschaften	Bachelor	**67**	**47**	70	**58**	**44**	75	**45**	**30**	66	47	31	65
	Bachelor LA	30	22	73	19	19	100	19	15	78	27	21	77
Biologie	Master LA	19	17	89	34	29	85	28	23	82	17	15	88
	ges. Edu.	49	39	79	53	48	90	47	38	80	44	36	81

	Promotion	40	26	65	36	19	52	41	23	56	39	27	69
	gesamt	**89**	**65**	**73**	**89**	**67**	**75**	**88**	**61**	**69**	**83**	**63**	**75**
	Master	33	24	72	30	25	83	33	26	78	48	36	75
Ökol.Evolut.Naturschutz													
	Promotion							1	1	100			
Bioinformatik	Master				13	5	38	10	4	40	9	6	66
	Diplom	3	1	33	1	1	100						
Biochemie, Molekularbiol.	Master	42	32	76	43	32	74	36	26	72	20	13	65
	Promotion	18	4	22	19	7	36	6	3	50	15	13	86
	gesamt	**63**	**37**	**58**	**63**	**40**	**63**	**42**	**29**	**69**	**35**	**26**	**74**
	Bachelor LA	23	14	60	23	15	65	21	11	52	11	4	36
	Master LA	20	13	65	28	22	78	25	16	64	20	15	75
Geographie	**ges. Edu.**	43	27	62	51	37	72	46	27	58	31	19	61
	Promotion	2	2	100	2	0	0	4	1	25	1	1	100
	gesamt	**45**	**29**	**64**	**53**	**37**	**69**	**50**	**28**	**56**	**32**	**20**	**62**
Geoinf./Visualisierung	Master	14	7	50	17	5	29	9	2	22	24	10	41
	Diplom	21	14	66	16	11	68	8	3	37	10	3	30
	Bachelor	29	29	29	29	29	29	30	17	56	32	22	68
Geoökologie	Master	16	7	43	14	7	50	22	15	68	20	12	60
	ges. Science	66	50	75	59	47	79	60	35	58	62	37	59
	Promotion	6	1	16	7	2	28	10	5	50	11	4	36
	gesamt	**138**	**50**	**36**	**125**	**96**	**76**	**130**	**75**	**57**	**73**	**41**	**56**
	Bachelor	46	29	63	42	21	50	46	15	32	34	14	41
	Master	25	8	32	16	7	43	32	18	56	28	15	53
Geowiss.	**ges. Science**	71	37	52	58	28	48	78	33	42	62	29	46
	Promotion	12	4	33	11	2	18	17	7	41	11	4	36
	gesamt	**154**	**78**	**50**	**127**	**58**	**45**	**173**	**73**	**42**	**73**	**33**	**45**
Internat. Field Geoscience	Bachelor	6	1	16	2	1	50	1	1	100	3	1	33
	Diplom	4	2	50	4	3	75	8	4	50	2	0	0
Geologie	**Promotion**	4	2	50	2	0	0	11	4	36	8	2	25
	gesamt	**8**	**4**	**50**	**6**	**3**	**50**	**19**	**8**	**42**	**10**	**2**	**20**
	Diplom	1	1	100				4	2	50	2	0	0
Geophysik	**Promotion**	9	4	44	6	2	33	7	5	71	7	3	42
	gesamt	**10**	**5**	**50**	**6**	**2**	**33**	**11**	**7**	**63**	**9**	**3**	**33**
	Bachelor	23	20	86	26	24	92	25	24	96	22	21	95
	Master	28	24	85	28	25	89	18	16	88	13	11	84
Ernährungswiss.	**ges. Science**	51	44	86	54	49	90	43	40	93	35	32	91
	Promotion	14	10	71	18	14	77	18	13	72	24	20	83
	gesamt	**116**	**98**	**84**	**126**	**112**	**88**	**104**	**93**	**89**	**59**	**52**	**88**
	Bachelor	229	165	72	207	158	76	209	129	61	194	129	66
	Master	195	111	56	211	129	61	206	118	57	184	108	58
	Diplom	57	23	40	55	24	43	48	20	41	30	7	23
	ges. Science	481	299	62	473	311	65	463	267	57	408	244	59
Fakultät	Bachelor LA	87	52	59	84	50	59	60	34	56	77	41	53
	Master LA	111	49	44	100	73	73	93	54	58	70	46	65
	ges. Edu.	198	101	51	184	123	66	153	88	57	147	87	59
	Promotion	162	68	41	153	60	39	148	73	49	172	90	**52**
	gesamt	***841***	***468***	55	***810***	***494***	60	***764***	***428***	56	***727***	***421***	**57**