



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG



FÜNFTER GLEICHSTELLUNGSBERICHT

DER GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
DER UNIVERSITÄT HAMBURG 2014 – 2017



Impressum

Herausgegeben von:

Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg

Redaktion:

Stabsstelle Gleichstellung

Druck:

Universitätsdruckerei

Verwendete Schrift:

TheSansUHH

Juni 2018



Universität Hamburg

DER FORSCHUNG | DER LEHRE | DER BILDUNG

Inhalt

Vorwort.....	8
1. Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg	12
1.1 Struktur der Gleichstellungsarbeit	12
1.1.1 Geschlechtergerechtigkeit.....	12
1.1.2 Diversität.....	13
1.1.3 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie	13
1.2 Ziele der Gleichstellungsarbeit.....	14
1.3 Strategische und strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit.....	14
1.3.1 Gleichstellungsrichtlinie.....	15
1.3.2 Berufsordnung und allgemeines Verfahren für Stellenbesetzungen im Wissenschaftsbereich	15
1.3.3 Zentraler Gleichstellungsplan und Professorinnenprogramm.....	16
1.3.4 Diversity-Konzept.....	17
1.3.5 „Audit familiengerechte hochschule“	18
1.3.6 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG und Vorschläge für die DFG- Toolbox	20
1.3.7 Gleichstellungsarbeit der Fakultäten und dezentralen Einheiten.....	21
1.4 Gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Verfahren.....	25
1.4.1 Personalentscheidungen.....	25
1.4.2 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen	26
1.4.2.1 Coaching-Programme	26
1.4.2.2 Mentoring-Programme	28
1.4.2.3 PROMI	29
1.4.2.4 Weitere Angebote	30
1.4.3 Angebote des Career Centers der UHH.....	31
1.4.4 Diversity-orientierte Beratungsangebote	32
1.4.5 Veranstaltungen.....	33
1.4.6 Fonds und Preise	35
1.5 Gleichstellung in Forschung und Lehre	38
1.6 Familienbüro	40
1.6.1 Information und Kommunikation	40
1.6.2 Beratung und Vermittlung	41
1.6.3 Kooperationen, Beteiligungen und Netzwerke	41
1.7 Kooperationen, Netzwerke, Gremienarbeit	43
1.7.1 Beteiligung an den Gremien Akademischer Senat und seiner Ausschüsse sowie Leitung des Ausschusses für Gleichstellung.....	43

1.7.2	LaKoG und bukof	43
1.7.3	Zusammenarbeit mit der BWFG	44
1.7.4	AG „Code of Conduct“	44
1.7.5	Weitere Kooperationen	44
1.8	Öffentlichkeitsarbeit	45
1.8.1	Webseiten der Stabsstelle Gleichstellung	45
1.8.2	Informationsmaterialien	45
1.9	Gleichstellung und Nachhaltigkeit	46
2	Gleichstellung in anderen Bereichen	47
2.1	Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in zentralen Gremien	47
2.2	Gleichstellungsarbeit TVBP	48
2.3	Gleichstellung im Bereich der Studierenden	49
3	Daten zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich	51
3.1	Personalbestand im Bereich Professuren	51
3.1.1	Professuren in den einzelnen Stellenkategorien	53
3.1.2	Professuren in den Fakultäten	55
3.1.3	Entwicklung im Bestand der Professuren im Vergleich zu den vorherigen Berichten	58
3.1.4	Entwicklung im Bestand der Professuren nach Fakultät und Berichtszeitraum	58
3.1.5	Außerplanmäßige Professuren	60
3.2	Personalgewinnung im Bereich der Professuren	61
3.2.1	Berufungen in den einzelnen Stellenkategorien	62
3.2.2	Berufungen in den Fakultäten	64
3.2.3	Berufungsgeschehen und Listenplatzierungen	66
3.2.4	Entwicklung der Personalgewinnung im Vergleich	68
3.2.4.1	Vergleich mit den vorherigen Berichtszeiträumen	68
3.2.4.2	Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten	71
3.3	Wissenschaftlicher Nachwuchs und wissenschaftliches Personal	72
3.3.1	Qualifikationsstufen 2014-2017	72
3.3.2	Wissenschaftliche Qualifikationsstufen nach Fakultäten	76
3.3.3	Entwicklung des Frauenanteils in den Qualifikationsstufen im Vergleich zum vorherigen Bericht	81
3.3.4	Hauptberufliches wissenschaftliches Personal	83
3.4	Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten	87
4	Literatur und Quellen	89
5	Anhang	90

Abkürzungsverzeichnis

AfG	Ausschuss für Gleichstellung
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
AS	Akademischer Senat
AStA	Allgemeiner Studierenden-Ausschuss
BMBF	Bundessministerium für Bildung und Forschung
BWFG	Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung
BWL	Fakultät Betriebswirtschaftslehre
bukof	Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
CEWS	Center of Excellence Women and Science
DFG	Deutsche Forschungsgemeinschaft
EW	Fakultät Erziehungswissenschaft
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
GWK	Gemeinsame Wissenschaftskonferenz
GW	Fakultät Geisteswissenschaften
Gleichstellungsgesetz	Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im hamburgischen öffentlichen Dienst
HmbHG	Hamburgisches Hochschulgesetz
HRK	Hochschulrektorenkonferenz
LaKoG	Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten und an Hamburger Hochschulen
MED	Fakultät Medizin
MIN	Fakultät Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften
PB	Fakultät Psychologie und Bewegungswissenschaft
RW	Fakultät Rechtswissenschaft
RRZ	Regionales Rechenzentrum
SDG	Kontaktstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt
STEP	Struktur- und Entwicklungsplan
TV-L	Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder
TVBP	Technisches, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal
TVPR	Personalrat für das Technische und Verwaltungspersonal
UKE	Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf
UHH	Universität Hamburg
WISO	Fakultät Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Vorwort

An der Universität Hamburg (UHH) ist die Gleichstellung seit 1985 verankert und ist inzwischen auf vielen institutionellen Ebenen etabliert. Die zentrale Stabsstelle für Gleichstellung mit derzeit sieben Mitarbeiterinnen (fünf in Teilzeit) wird von der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleitet. Im Berichtszeitraum 2014-2017 wurden Frau Dr. Angelika Paschke-Kratzin zur Gleichstellungsbeauftragten und Frau Prof. Dr. Sabine Kienitz zur stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten gewählt, zugleich ist auch die Stabsstelle seit 2013 personell gewachsen.

Das Familienbüro als zentrale Beratungs- und Informationseinrichtung für die Themen Vereinbarkeit und Familie ist an die Stabsstelle angegliedert.

Die Stabsstelle für Gleichstellung ist verbunden mit dem Ressort der Vizepräsidentin Prof. Dr. Jetta Frost, die zuständig ist für die Bereiche Berufsangelegenheiten, Personalentwicklung des wissenschaftlichen Bereiches, Gleichstellung, Bibliotheksangelegenheiten, Deutschlandstipendien und Hochschulsport.

Dezentral ist in jeder der acht Fakultäten ein Gleichstellungsbeauftragter oder eine Gleichstellungsbeauftragte für die Umsetzung der jeweils fakultätsspezifischen Gleichstellungsmaßnahmen zuständig, der oder die von Vertreterinnen oder Vertretern aus den jeweiligen Fachbereichen unterstützt wird. Für die Gleichstellungsbelange des technischen und Verwaltungspersonals ist die oder der Gleichstellungsbeauftragte des TVBP zuständig.

Darüber hinaus ist eine Expertin für Gleichstellungsfragen, Frau Prof. Dr. Ursula Platzer, ehemalige Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg, Mitglied im Hochschulrat der Universität, was die kompetente Begleitung der Gleichstellungspolitik ermöglicht. Der Akademische Senat der UHH setzt sich mit dem Thema Gleichstellung insbesondere in seinem Unterausschuss „Ausschuss für Gleichstellung“ auseinander.

Das Thema Gleichstellung ist zentral im Leitbild der Universität, als Teilstrategie A5 in der Gesamtstrategie, im Struktur- und Entwicklungsplan sowie in der Grundordnung der Universität verankert. Des Weiteren ist Gleichstellung ein zentraler Bestandteil in der seit dem 01.01.2009 geltenden UHH-Berufungsordnung und Teil der Ziel- und Leistungsvereinbarung der UHH mit der Behörde für Wissenschaft und Forschung.

Highlights

Basierend auf den bereits in den vorhergehenden Gleichstellungsberichten dokumentierten Fortschritten hat die Universität Hamburg auch in den Jahren 2014-2017 eine Reihe von Erfolgen in der Gleichstellung erzielt:

- Das Thema Gleichstellung (Geschlechtergerechtigkeit, Diversität, Vereinbarkeit) ist im Präsidium durch die Vizepräsidentschaft für Berufsangelegenheiten, Personalentwicklung des wissenschaftlichen Personals und Gleichstellung eingebunden.
- Der Frauenanteil an den Professuren liegt in der UHH ohne medizinische Fakultät mit 34% über dem Bundesdurchschnitt.
- Die Umwidmung des Frauenförderpreises in Gleichstellungspreis wurde vorgenommen, neben Anträgen zu Genderthematiken findet auch die Berücksichtigung von Anträgen zu den Themen Diversität und Vereinbarkeit von Familie und Studium oder Beruf statt.
- 14 ausgewählte Gleichstellungsmaßnahmen der UHH wurden als Best-Practice in den DFG-Instrumentenkasten aufgenommen.
- In 2016 wurde eine neue Gleichstellungsrichtlinie verabschiedet, die die alte Frauenförderrichtlinie ablöst.

- Seit 2016 nimmt die UHH am Diversity-Audit des Deutschen Stifterverbands teil.
- Durch den im Rahmen des Gleichstellungskonzeptes der UHH verankerten Gleichstellungsfonds konnten verschiedene fakultätsübergreifende strukturelle und Einzelmaßnahmen finanziert werden. Eine dieser Maßnahmen ist das Agathe-Lasch-Coaching-Programm für Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Postdoktorandinnen, das seit 2017 auch Diversität berücksichtigt.
- Die Konsolidierungsphase im „audit familiengerechte hochschule“ fand 2016 und der Beitritt zum Best-Practice Club 2017 statt.
- Die Gleichstellungsbeauftragte der UHH Dr. Angelika Paschke-Kratzin wurde in 2017 Sprecherin der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Hamburger Hochschulen (LaKoG) und damit Mitglied des erweiterten Vorstands der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der deutschen Hochschulen (bukof).

Bericht zur Gleichstellung an der Universität Hamburg

Der vorliegende fünfte Bericht der Gleichstellungsbeauftragten setzt die bewährte Berichterstattung über die Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg fort und knüpft an den Dreijahreszeitraum des vorherigen, vierten Gleichstellungsberichts von Prof. Dr. Britta Ramminger an.

Mit der erneuten Berichtslegung wurden einige Änderungen im Vergleich zu den Vorgängerberichten vorgenommen.

Im **ersten Teil** des Berichts werden die Handlungsfelder der Gleichstellungsarbeit beschrieben, um so einen Überblick über die verschiedenen Aspekte und die vielfältigen Verknüpfungen mit dem Querschnittsthema Gleichstellung innerhalb wie auch außerhalb der Universität Hamburg aufzuzeigen. Diese Handlungsfelder umfassen die strukturelle und strategische Gleichstellungsarbeit entlang der drei Säulen der Gleichstellung Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie, die Ebene der Maßnahmen, Verfahren und Programme sowie Kooperationen und Öffentlichkeitsarbeit.

Im **zweiten Berichtsteil** werden die weiteren Bereiche der Gleichstellungsarbeit, die über die Wissenschaft hinausgehen, erläutert.

Im abschließenden, **dritten Teil** werden die hochschulstatistischen Daten zur Entwicklung der Frauen- und Männeranteile am wissenschaftlichen Personal der Universität Hamburg in Bezug auf den Personalbestand und die Personalgewinnung im Bereich der Professuren sowie der Bestand des wissenschaftlichen Personals dargestellt. Der Berichtszeitraum umfasst hierfür die vergleichende Entwicklung der Jahre 2014 bis 2017. Diese Daten werden zusätzlich für die (seit 2014) acht Fakultäten spezifisch aufbereitet. Wie im vorherigen Bericht werden überdies im Vergleich die vorherigen Entwicklungen betrachtet.

Vorbemerkung zur Statistik

Die im Gleichstellungsbericht aufgeführten Statistiken wurden von verschiedenen Abteilungen erfasst (siehe dazu Danksagung) und z.T. von der Stabsstelle Gleichstellung aufbereitet. Die Stabsstelle Gleichstellung war für die Auswertung von Berufungs- und Einstellungsverfahren zuständig. Grundsätzlich umfassen die Angaben alle Fakultäten ohne die medizinische Fakultät, Ausnahmen sind in den jeweiligen Übersichten gekennzeichnet. Die Statistiken beziehen sich jeweils auf ein Kalenderjahr; bei den Abschlüssen und Promotionen auf das jeweilige Prüfungsjahr. Abgesehen von den Gremien und den Auswertungen der Einstellungs- sowie Berufungsverfahren (Stichtag: 31.12. eines jeden Jahres) gilt für alle Statistiken der Stichtag 1.12..

Danksagung

Ich möchte mich bei allen Kolleginnen und Kollegen bedanken, ohne deren Engagement und Unterstützung dieser Bericht nicht möglich gewesen wäre.

Mein Dank geht an die Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten: Prof. Dr. Sabine Kienitz (stellvertretende Gleichstellungsbeauftragte der Universität; GW), Anne Dienelt (RW), Prof. Dr. Daniela Rastetter (WISO), Prof. Dr. Petra Arck (MED), Prof. Dr. Kerstin Michalik (EW), Angela Schwabl (MIN), Dr. Barbara Brandauer (PB), Prof. Dr. Michel Clement (BWL) sowie deren Stellvertretern und Stellvertreterinnen und den Gleichstellungsakteuren und -akteurinnen in den Fakultäten und Forschungsverbänden. Ebenfalls danke ich den Gleichstellungsbeauftragten des TVBP, Cordula Bracker und Gisela Weigel und den Vertretern und Vertreterinnen des AStA. In den Fakultäten danke ich auch den Dekanaten für ihre Unterstützung in Belangen der Gleichstellung.

Ferner danke ich den Mitgliedern und stellvertretenden Mitgliedern des Ausschusses für Gleichstellung: Prof. Dr. Claudia Benthien, Prof. Dr. Andrea Blunck, Prof. Dr. Ingrid Schröder, Prof. Dr. Ursula Platzer, Prof. Dr. Sven Degenhardt, Prof. Dr. Judith Brockmann, Prof. Dr. Michel Clement, Prof. Dr. Martina Seifert, Dr. Dörthe Müller-Navarra, Dr. Gilberto Rescher, Franziska Stocker, Lene Greve, Claudia Busch und Elke Mätschke.

Mein Dank gilt auch der vielfältigen Unterstützung aus der Universitätsverwaltung: Dr. Andrea-Dorothee Drave und ihrem Team (Stabsstelle für Datenmanagement und Quantitative Analyse), Wiebke Gerking und ihrem Team (Stabsstelle Berufungen) sowie Barbara Gutzeit (Gremienbetreuung- Akademischer Senat).

Ich bedanke mich darüber hinaus bei der für Gleichstellung zuständigen Vizepräsidentin, Prof. Dr. Jetta Frost, ihrem Referenten Dr. Christian Kölzer und ihrer Mitarbeiterin Sabine Strate.

Nicht zuletzt möchte ich dem Team der Stabsstelle Gleichstellung ganz herzlich für die Mitarbeit bei der Erstellung des Berichtes danken: Antje Newig, Franziska Nitsche, Svenja Saure, Carolin Steinat, Christa Vogt und Anna Wüstenberg sowie den studierenden Angestellten Sonya Ahmed, Jette Hötten, Christopher Kirschner, Lukas Lanza, Lena Tresse und Lena Weickenmeier sowie den ehemaligen studentischen Mitarbeitenden.

Dr. Angelika Paschke-Kratzin

April 2018

1. Gleichstellungsarbeit an der Universität Hamburg

1.1 Struktur der Gleichstellungsarbeit

Die Stabsstelle Gleichstellung der Universität Hamburg vereint unter dem Dach Gleichstellung die drei Säulen Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit. Die Stabsstelle unterstützt die Universität in den Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit und -gerechtigkeit von Frauen und Männern, der Etablierung von Diversitäts-Strategien sowie den Aktivitäten zur Vereinbarkeit von Studium oder beruflicher Aufgaben und Familie.

Geschlechterperspektiven sollen in alle Bereiche der Hochschule integriert werden. Mit dem Blick auf Diversität trägt die Stabsstelle zur Anerkennung der vorhandenen Vielfalt der Studierenden und Mitarbeitenden bei, fördert Chancengleichheit und den Abbau von Diskriminierungen. Zudem ist ein weiteres Anliegen der Arbeit der Stabsstelle, familienfreundliche Rahmenbedingungen für Studierende und Mitarbeitende – Frauen wie Männer – mit familiären Verpflichtungen zu schaffen.

Die Gleichstellungsbeauftragte, die zudem Leiterin der Stabsstelle Gleichstellung ist,

- unterstützt die Universität bei allen Gleichstellungsmaßnahmen und wirkt insbesondere bei der Entwicklungsplanung der Hochschule mit
- ist an Struktur- und Personalentscheidungen beteiligt (vgl. § 87 HmbHG) und nimmt zu Auswahlverfahren von wissenschaftlichem Personal Stellung
- ist Vorsitzende des Ausschusses für Gleichstellung (AfG) und berichtet dem Akademischen Senat (AS) regelmäßig über Gleichstellung
- vertritt die Universität in der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsbüros der Hamburger Hochschulen (LaKoG) sowie in der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof)

1.1.1 Geschlechtergerechtigkeit

Im Bereich Gender steht die Unterstützung aller Universitätsmitglieder des wissenschaftlichen Bereichs zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im Mittelpunkt. In allen Bereichen, in denen das jeweilige Geschlecht unterrepräsentiert ist, sollen Maßnahmen zur Erhöhung etabliert werden. Ein besonderes Anliegen ist dabei, die für weibliche Hochschulmitglieder bestehenden geschlechtsspezifischen Benachteiligungen zu beseitigen.

Dazu sind die Genderperspektive und Aspekte der Geschlechtergerechtigkeit in alle Bereiche der Universität zu integrieren sowie Überlegungen hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses auf allen Entscheidungsebenen zu berücksichtigen. Hierfür werden aufbauend auf den rechtlichen Grundlagen zur Gleichstellung Richtlinien, Konzepte, Pläne und Empfehlungen für die Universität erarbeitet. Dieses bezieht sich auch auf die Ebene der Sprache und die geschlechtergerechte Formulierung von Texten. Die Stabsstelle bietet online verschiedene Leitfäden an.

Überdies sind die Unterstützung bei der Erstellung von Gleichstellungskapiteln in Anträgen von Forschungsprojekten und bei deren Umsetzung, die Koordination von Gleichstellungsaktivitäten und die Vernetzung von Gleichstellungsakteurinnen und Gleichstellungsakteuren weitere Aspekte der genderbezogenen Gleichstellungsarbeit.

Zudem nimmt die zentrale Gleichstellungsbeauftragte zu jedem Berufungsverfahren und jedem Einstellungsverfahren für das wissenschaftliche Personal Stellung.

1.1.2 Diversität

Diversität beschreibt im Allgemeinen die Vielfalt unterschiedlicher Personen oder Personengruppen. Vielfalt im Hochschulkontext bedeutet, dass alle Studierenden, Lehrenden und Beschäftigten – unabhängig von z.B. ihrem Geschlecht, ihrer Hautfarbe oder ihrer Religion – in ihrer Individualität wertgeschätzt werden und in einem Umfeld frei von Diskriminierungen miteinander lernen und arbeiten können.

Das Ziel von Diversity Management ist der konstruktive Umgang (vgl. HmbHG §3) mit der Vielfalt der Universitätsangehörigen. Diversität lässt sich als Querschnittsthema in allen Aufgaben und Bereichen der Universität wiederfinden. Mit dem Diversity-Konzept, das sich sowohl an die Studierenden als auch an die Mitarbeitenden der UHH richtet, wird eine nachhaltige Strategie für den konstruktiven Umgang mit Vielfalt erarbeitet. Bestehende Barrieren und Ungleichheitsstrukturen sollen für mehr Chancengerechtigkeit und eine offene Hochschulkultur abgebaut werden.

Im Rahmen des Runden Tisches Diversity tauschen sich Interessierte aus unterschiedlichsten Bereichen der UHH aus und arbeiten gemeinsam an Diversitäts-Maßnahmen. Das Angebot richtet sich dabei an alle Hochschulmitglieder: Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Beschäftigte des TVBP und Studierende.

1.1.3 Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familie

Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie ist ein wichtiger Aspekt der Gleichstellungsarbeit. Um die Erhöhung des Frauenanteils in allen Qualifikationsphasen zu erreichen, verbessert die Universität Hamburg kontinuierlich Studien- und Arbeitsbedingungen für Studierende und Beschäftigte mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen – mit dem Ziel, dass sich Frauen und Männern gleiche Chancen eröffnen.

Das Familienbüro ist hierfür zentrale Kontakt-, Erstberatungs- und Vermittlungsstelle der Universität Hamburg. Hauptaufgabe ist die Koordination und Vermittlung der Informationen, die bei der Vereinbarkeit von Studium oder beruflicher Aufgaben und Familie weiterhelfen. Weitere Schwerpunktthemen sind „Wissenschaft mit Kind“ sowie „Pflege von Angehörigen“.

Mittels einer Informationsplattform im Netz, der Webseite des Familienbüros, werden bestehende Beratungs- und Unterstützungsangebote für Fragen der Vereinbarkeit, Kinderbetreuung und ähnliches gebündelt dargestellt. Im Lageplan „Familiengerechte Hochschule“ und der UHH-App sind zudem alle Angebote zur Vereinbarkeit auf einen Blick sichtbar.

Darüber hinaus bietet das Familienbüro Veranstaltungen rund um das Thema Familiengerechtigkeit, Vereinbarkeit und Pflege an und ist in verschiedenen Netzwerken aktiv.

1.2 Ziele der Gleichstellungsarbeit

Gleichstellungsarbeit stellt einen strategischen Part in der Universitätsentwicklung dar und setzt auf verschiedenen Ebenen der Organisation an. Die wichtigsten Ziele dabei sind:

- Erhöhung des Anteils von Frauen in wissenschaftlichen Spitzenpositionen mit dem Ziel, exzellente Wissenschaftlerinnen auf Professuren zu berufen
- Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Ziel, Wege in die wissenschaftliche Karriere für Frauen zu ebnet
- Gewinnung von Studentinnen für Fächer, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, mit dem Ziel, junge Frauen für das Studium der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer zu begeistern
- Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf mit dem Ziel, jungen Eltern die Weiterführung ihrer Ausbildung bzw. Karriere zu erleichtern
- Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen mit dem Ziel der stärkeren Beteiligung von Frauen im Wissenschaftsmanagement
- Stärkung der Gleichstellungsarbeit insbesondere in den neugegründeten Fakultäten mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung der Gleichstellung in der Universität

1.3 Strategische und strukturelle Verankerung der Gleichstellungsarbeit

Nach intensiven Diskussionen in den unterschiedlichen Gremien der Universität Hamburg wurde im Juli 2014 das Hamburgische Hochschulgesetz grundlegend geändert¹. Dies betrifft auch zahlreiche Regelungen im Gleichstellungsbereich:

- Neu eingeführt wurde § 3 Abs. 4 HmbHG: „Die Hochschulen stellen für ihre Mitglieder ein diskriminierungsfreies Studium beziehungsweise eine diskriminierungsfreie berufliche oder wissenschaftliche Tätigkeit sicher. Sie wirken im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf den Abbau bestehender Benachteiligungen hin. Die Hochschulen erarbeiten Konzepte zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit (Diversity Management). § 3 Absatz 4, § 7 Absatz 1, § 12 Absätze 1 bis 4 sowie § 13 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), zuletzt geändert am 3. April 2013 (BGBl. I S. 610, 615), gelten für Mitglieder und Angehörige der Hochschulen, die keine Beschäftigten sind, entsprechend.“
- Die Regelungen zur Gleichstellung, die bisher stark auf die Regelungen zur Frauenförderung bezogen waren, haben nun die Erhöhung des jeweiligen Anteils von Frauen und Männern in allen Bereichen zum Ziel, in denen sie jeweils unterrepräsentiert sind; dabei ist insbesondere einer bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen entgegenzuwirken, § 3 Abs. 5 HmbHG. Die Frauenförderung wird nahezu konsequent durch Gleichstellung ersetzt, so sind nun Gleichstellungspläne und Gleichstellungsberichte zu erstellen.
- Die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Behinderung sind in § 3 Abs. 8 HmbHG als neue Aufgabe geregelt.
- In § 14 Abs. 2 S. 6 HmbHG ist nun gesetzlich geregelt, dass jedes Geschlecht im Berufungsausschuss mit mindestens 40% der Mitglieder des Berufungsausschusses vertreten sein muss; erforderlichenfalls ist die Anzahl der externen Mitglieder zu erhöhen. Ausnahmen von Satz 6 müssen vom Präsidium im Benehmen mit der oder dem Gleichstellungsbeauftragten (§ 87) genehmigt werden.

¹ Synopse für den Entwurf siehe <http://www.fsrk.de/IMG/pdf/synopse-gesetzesentwurf-zur-weiterentwicklung-des-hochschulrechts.pdf>. Neufassung HmbHG 2014 siehe <http://www.landesrecht-hamburg.de>.

- Ebenfalls in Abkehr von der reinen Frauenförderung hin zur Gleichstellung der Geschlechter heißt es in § 14 Abs. 3 S. 3 HmbHG nun: „Frauen beziehungsweise Männer sind bei gleichwertiger Qualifikation bevorzugt zu berücksichtigen, solange der Frauenbeziehungsweise Männeranteil unter den Mitgliedern nach § 10 Absatz 1 Nummer 1 in einer Fakultät, bei Hochschulen ohne Fakultäten in der Hochschule, 50 vom Hundert nicht erreicht; Ausnahmen sind nur zulässig, wenn in der Person einer Mitbewerberin oder eines Mitbewerbers schwerwiegende Gründe sozialer Art vorliegen.“
- Erstmals lässt § 87 HmbHG nun die Wahl eines Gleichstellungsbeauftragten zu, sobald der Anteil der Professorinnen an einer Hochschule 50 von 100 beträgt.
- § 87 Abs. 6 HmbHG regelt neu, dass sich Mitglieder und Angehörige der Hochschule, die keine Beschäftigten der Hochschule sind, in Fällen sexueller Belästigung an den oder die Gleichstellungsbeauftragte(n) wenden können.
- Als Verfahrensgrundsatz wurde in § 96 Abs. 2 HmbHG neu aufgenommen, dass in einem Selbstverwaltungsgremium jedes Geschlecht mit einem Anteil von mindestens 40 vom Hundert der Mitglieder vertreten sein soll.

Auch die Neuregelung der Organisation der Universität hinsichtlich der Möglichkeit zur Gründung einer 3. Ebene – Institute/Fachbereiche beinhaltet Gleichstellungsaspekte.

So war die Gleichstellungsbeauftragte aktiv in der Änderung der Grundordnung involviert, die im Akademischen Senat (AS) am 12.11.2015 verabschiedet wurde².

An der Neufassung der Fakultätssatzungen waren die fakultären Gleichstellungsbeauftragten beteiligt. Die Stabsstelle Gleichstellung unterstützte mit Informationen und Reflektionsmöglichkeiten.

1.3.1 Gleichstellungsrichtlinie

Im Juni 2016 wurde eine neue Gleichstellungsrichtlinie³ für den Wissenschaftsbereich der Universität Hamburg im Akademischen Senat (AS) beschlossen und damit die seit 1997 geltende Frauenförderrichtlinie abgelöst. Die in einem breiten Beteiligungsprozess entstandene Richtlinie ist Ergebnis der Weiterentwicklung der Gleichstellungsarbeit von der Frauenförderung zur Chancengleichheit der Geschlechter. In der Gleichstellungsrichtlinie finden sich Ausführungen zu den Handlungsfeldern Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit wieder, wobei der Schwerpunkt auf der Gleichstellung der Geschlechter (mit Schwerpunkt Stellenbesetzungsverfahren) und Vereinbarkeit liegt. Ergänzt wird die Richtlinie um Ausführungen zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt.

Die Gleichstellungsrichtlinie wird durch einen zentralen Gleichstellungsplan und ein Diversity-Konzept, die beide zurzeit in der Erarbeitung sind, umgesetzt.

1.3.2 Berufsordnung und allgemeines Verfahren für Stellenbesetzungen im Wissenschaftsbereich

Im November 2014 wurde im Akademischen Senat eine neue Berufsordnung (BO)⁴ für die Universität Hamburg beschlossen, in der zahlreiche Regelungen enthalten sind, um Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren zu sichern und insbesondere die Zahl der

² <https://www.fid.uni-hamburg.de/grundordnung.pdf>

³ <https://www.uni-hamburg.de/fid/gleichstellung-wissenschaft-uhh.pdf>

⁴ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/berufsordnung.pdf>

Professorinnen zu erhöhen. So ist bspw. in § 5 Abs. 3 BO sichergestellt, dass jedes Geschlecht im Berufungsausschuss mit mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder vertreten ist.

Ausnahmen müssen vom Präsidium auf Antrag des Dekanats im Benehmen mit der oder dem universitären Gleichstellungsbeauftragten genehmigt werden. Die Anzahl der Ausnahmen in Berufungsverfahren stellt sich wie folgt dar:

Tabelle 1	
Ausnahmeanträge der Beteiligungsquote von Frauen	
Quelle: Stabsstelle Gleichstellung	
Jahr	Anzahl der Berufungsverfahren mit Ausnahme von der 40% Beteiligungsquote
2014	22,5%
2015	39,5%
2016	6,3%
2017	17,5%

In 2017 wurde in mehr als 80% der Berufungsverfahren eine Mindestbeteiligung beider Geschlechter in den Berufungsausschüssen erreicht. In 2016 lag dieser Wert noch höher.

In jedem Berufungsverfahren ist zudem gemäß § 6 Abs. 1 der Berufsordnung die Fähigkeit, die Gender-Thematik in Forschung und Lehre nachzuweisen, als Kriterium für die Auswahlentscheidung vorgesehen.

Durch die Novellierung des Hamburgischen Hochschulgesetzes (HmbHG) sind 2014 Regelungen zur Sicherung von Kontinuität und Qualität in der Wissenschaft und zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an den Hochschulen, dem Code of Conduct, wirksam geworden, mit dem weitreichende Verbesserungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs und für befristete Beschäftigte auf den Weg gebracht wurden. So wurde bspw. ein grundsätzlicher Beschäftigungsumfang für Promovierende von mindestens einer halben Stelle einschließlich eines Anteils für die eigene Qualifizierung festgelegt.⁵ Umfangreiche Änderungen wurden auch an der UHH umgesetzt.⁶ Der in Hamburg ausgehandelte Code of Conduct nimmt im Ländervergleich eine anerkannte Spitzenposition bei den Arbeitsbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs an den Hochschulen ein.

1.3.3 Zentraler Gleichstellungsplan und Professorinnenprogramm

Im Berichtszeitraum 2014-2017 wurde das für das Professorinnenprogramm I entwickelte Gleichstellungskonzept 2009 bis 2013 fortgeschrieben. Die Dokumentation zum Gleichstellungskonzept wurde als Antrag auf das Professorinnenprogramm II angenommen.

Vor dem Hintergrund einer erneuten Ausschreibung des Bund-Länder-geförderten Professorinnenprogramms III wurde an einer Fortentwicklung des Konzepts als zentraler Gleichstellungsplan und Gleichstellungszukunftskonzept gearbeitet. Das Präsidium hatte im Dezember 2017 die Teilnahme am Professorinnenprogramm III beschlossen.

⁵ Weitere Änderungen siehe in der Drucksache des Senates unter <https://www.fid.uni-hamburg.de/intern/code-of-conduct-drucksache.pdf>.

⁶ Siehe dazu Schreiben des Kanzlers vom 26.09.2014, abrufbar unter <https://www.fid.uni-hamburg.de/intern/code-of-conduct-informationen.pdf>.

Wie bereits zuvor im Gleichstellungskonzept 2009 bis 2013 und dessen Fortschreibung bis 2017 ist Gleichstellung auch im neuen Gleichstellungsplan⁷ in alle Handlungsfelder der strategischen Universitätsentwicklung integriert. Die Handlungsfelder umfassen alle Aspekte der Teilhabe von Frauen, dem in der Wissenschaft insgesamt auf den oberen Karrierestufen an den Universitäten unterrepräsentierten Geschlecht, an der Gestaltung der Strukturen der Universität. Insbesondere den Handlungsfeldern Professuren, Nachwuchswissenschaftlerinnen und Studentinnen wird verstärkt Beachtung geschenkt. Darüber hinaus sind die Themen Vereinbarkeit, Frauen in Führungspositionen und Gremien und strukturelle Verankerung weitere Handlungsfelder des Gleichstellungsplans.

Ziele in den jeweiligen Handlungsfeldern sind:

- Professuren: Erhöhung des Anteils von Wissenschaftlerinnen auf Professuren an der Universität, um eine paritätische Teilhabe zu erreichen,
- Nachwuchswissenschaftlerinnen: Karriere- und Personalentwicklung für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit dem Ziel, Wege in die wissenschaftliche Karriere für Frauen zu ebnen,
- Studierende: Geschlechtergerechte Gewinnung von Studierenden mit dem Ziel, junge Frauen für das Studium der mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächer zu begeistern sowie einen höheren Männeranteil in geistes- und vor allem erziehungswissenschaftlichen Studienfächern zu erreichen,
- Vereinbarkeit: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf durch Umsetzung der Zielvereinbarungen im „audit familiengerechte hochschule“ mit dem Ziel, allen Universitätsmitgliedern die Weiterführung ihrer Ausbildung bzw. Karriere zu erleichtern,
- Frauen in Führungspositionen und Gremien: Hinwirken auf eine geschlechtergerechte Vertretung auf allen Führungsebenen und in allen Gremien der Universität mit dem Ziel der stärkeren Beteiligung von Frauen,
- strukturelle Verankerung: weitere Institutionalisierung und Stärkung von Gleichstellungsarbeit in allen Bereichen der Universität mit dem Ziel einer nachhaltigen Verankerung der Gleichstellung in der gesamten Universität.

1.3.4 Diversity-Konzept

Die Universität Hamburg ist durch das Hamburgische Hochschulgesetz (§ 3 Abs. 4) dazu angehalten, ein Konzept zum konstruktiven Umgang mit Verschiedenheit zu entwickeln.

Um diesen Konzeptionierungsprozess inhaltlich zu begleiten und erste Maßnahmen in Hinblick auf den konstruktiven Umgang mit Diversity zu erarbeiten, nimmt die UHH seit September 2016 am Diversity-Audit „Vielfalt gestalten“ des Deutschen Stifterverbands teil. Der zweijährige Auditierungsprozess wird voraussichtlich Ende 2018 mit der Zertifizierung abgeschlossen sein.

Übergeordnetes Ziel des Diversity-Konzeptes wurden die Anerkennung und Förderung von Vielfalt, die Herstellung von struktureller Chancengleichheit und der Abbau von Diskriminierung.

Im Rahmen des Diversity-Konzeptes wird zum einen der Status quo der Universität Hamburg beschrieben und zum anderen Ziele und Maßnahmen für die kommenden Jahre bis 2023 definiert. Bereits bestehende Maßnahmen und Strukturen werden dabei mit ressourcenorientierten Lösungen für zukünftige Handlungsfelder und Herausforderungen

⁷ <https://www.fid.uni-hamburg.de/gleichstellungsplan-universitaet-hamburg.pdf>

verbunden. Diversity-Management dient als Querschnittsaufgabe der Unterstützung und Optimierung universitärer Prozesse, der zukunftsbewussten Profilbildung. Neben dem Aufbau eines strukturellen Diversity-Managements in allen Bereichen der Universität sollen zudem die Universitätsangehörigen aller Statusgruppen für das Thema und den Prozess sensibilisiert werden. So liegt ein Schwerpunkt der Maßnahmen in dem Diversity-bezogenen Bedarf der Studierenden bzw. Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen und ihren jeweiligen Entwicklungspfaden. Um dabei die optimale Beratung, Begleitung und Förderung zu gewährleisten, werden gleichzeitig alle Mitarbeitenden der Universität Hamburg hinsichtlich einer Diversity-Sensibilisierung und -Orientierung unterstützt. Hiermit schafft die Universität Hamburg eine diversitätsgerechte und nachhaltige Personalpolitik. Gleichzeitig wird damit ein gesamtorganisationaler Ansatz in den Blick genommen.

Nach der Zertifizierung im Rahmen des Audit-Verfahrens wird der Implementierungsprozess der Diversity-Maßnahmen durch ein Experten- und Expertinnengremium begleitet. Um die Qualität dieses Prozesses zu sichern, soll regelmäßig über den Umsetzungsstand berichtet werden.

1.3.5 „Audit familiengerechte hochschule“

Die Universität Hamburg versteht sich, dargestellt in ihrem Leitbild, als familiengerechte Hochschule und will erreichen, dass die Vereinbarkeit von Studium und Familie bzw. Beruf und Familie selbstverständlicher Bestandteil der Hochschulkultur wird. Familie wird als Ressource gesehen, nicht als Problem⁸.

Im April 2010 hat sich das Präsidium der UHH entschieden, das "audit familiengerechte hochschule" der berufundfamilie gGmbH der Hertie Stiftung durchführen zu lassen.

Das "audit familiengerechte hochschule" ist ein Managementinstrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an Universitäten und Fachhochschulen. Ein adäquater Umgang mit Anforderungen aus Vereinbarkeitssituationen soll hierbei flächendeckend und nachhaltig in den Strukturen und Prozessen der Hochschule verankert und somit das Thema „Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Familie" selbstverständlicher Bestandteil der Hochschulkultur werden. Dieses erfordert neben organisatorischen Maßnahmen auch und vor allem eine entsprechende Haltung, die der Vielfalt der Lebenssituationen gerecht wird: Alle Hochschulangehörigen - Führungskräfte und Beschäftigte in Wissenschaft und Lehre, in Verwaltung und Technik sowie Studierende- mit und ohne familiäre Aufgaben sind gefordert, gemeinsam Lösungen zu finden und umzusetzen. Dabei sind die unterschiedlichen Rahmenbedingungen und Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Statusgruppen zu berücksichtigen.

Nach erfolgreicher Durchführung des "audit familiengerechte hochschule" wird die Hochschule mit einem entsprechenden Zertifikat ausgezeichnet und erhält das Recht, das europaweit geschützte Signet zu führen. Eine auditierte Hochschule übernimmt gesellschaftliche Verantwortung und erfüllt gesetzliche Forderungen nach Gleichstellung der Geschlechter und Förderung Studierender und Beschäftigter mit Familienaufgaben.

Ein Ergebnis des Audit-Prozesses ist die Einrichtung des Familienbüros an der Universität Hamburg 2012. Das Familienbüro ist zentrale Serviceeinrichtung für alle Fragen, die die Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie betreffen. Die praktische Umsetzung der

⁸ Leitbild der UHH zum Thema Familiengerechte Hochschule: <https://www.uni-hamburg.de/uhh/profil/leitbild/familiengerechte-hochschule.html>.

vereinbarten Ziele und Maßnahmen überprüft die „berufundfamilie gGmbH“ jährlich im Rahmen eines Zwischenberichts.

Als eine der Maßnahmen des Audits wurde das Angebot zu Kurzzeit-Telearbeit und Home Office implementiert, das den Beschäftigten des TVBP wie denen in der Wissenschaft in Fällen familiärer Notsituation zur Verfügung steht.

Außerdem sind Regelungen zur Verbesserung befristeter Stellen getroffen worden, zum einen durch gesetzliche Regelungen mit der Novellierung des HmbHG vom 8.7.2014 in Gestalt einer Änderung des § 28, zum anderen mit einem zwischen der BWFG und den Hochschulen erstellten "Code of Conduct", der Bestandteil der ZLV zwischen Wissenschaftsbehörde und den Hochschulen ist.

Durch vielfältige Aktivitäten seitens des Familienbüros in Kooperation mit anderen Einrichtungen ist die Thematik familiengerechte Hochschule im Hochschulalltag präsent. Beispiele hierfür sind eine stärkere Vernetzung mit den Studienbüros und Abteilung 3 „Studium und Lehre“, neue zielgruppenspezifische Veranstaltungsformate in Kooperation mit Netzwerkpartnern und –partnerinnen, auch hochschulübergreifend, die Entwicklung des Lageplans familiengerechte Hochschule und die Erweiterung der UHH-APP und des Campus-Navigators um die Funktion „Familiengerechter Campus“ wie die Einführung eines Familientages. Das Thema Angehörigenpflege wurde über Informationsangebote und Veranstaltungen eingeführt.

Die novellierte Fassung der „Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie“ wurde durch das Präsidium verabschiedet. Des Weiteren wurde durch das Präsidium beschlossen, Beschäftigte in Mutterschutz und Elternzeit bei Drittmittelstellen, insofern die Möglichkeit besteht, gleichzubehandeln.

Im UHH-internen Führungskräfteprogramm der Universität Hamburg wurden Aspekte der Vereinbarkeit sowie Geschlechtergerechtigkeit und Diversität als Querschnittsthemen aufgenommen.

Die Universität Hamburg unterzeichnete 2017 die Charta „Familie in der Hochschule“⁹.

Die Re-Auditierung („Konsolidierung“) des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“ startete im Sommersemester 2016 und wurde im Wintersemester 2016/17 erfolgreich zum Abschluss gebracht. Im Zuge dessen wurden familienfreundliche Maßnahmen an der Universität Hamburg auf der Basis der Zielvereinbarungen geprüft und Potentiale zur Weiterentwicklung für die nächsten drei Jahre in den Blick genommen. Die neue Zielvereinbarung des Zertifikats „audit familiengerechte hochschule“ wurde seitens des Präsidiums der Universität am 20.01.2017 unterzeichnet und ist mit weiteren verbindlich umzusetzenden Maßnahmen für die nächsten drei Jahre verknüpft. Die neuen Ziele sind:

- Die Informations- und Beratungsmöglichkeiten zu Themen rund um „Beruf/Studium und Familie“ werden transparent dargestellt, dabei werden auch Querverbindungen zu verwandten Themen wie Gesundheitsmanagement und Diversität genutzt.
- Die Erwartungen an die Führungskräfte hinsichtlich ihrer Aufgaben und Rolle zur Unterstützung der Beschäftigten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie die Erwartungen an die Lehrenden hinsichtlich der Unterstützung der Studierenden bei der familiengerechten Gestaltung des Studiums werden in geeigneter Form (Leitlinien, Codex etc.) fixiert.

⁹ <https://www.uni-hamburg.de/familienbuero/aktuelles/2017-09-19-charta-familie-in-der-hochschule.html>

- Die infrastrukturellen Bedingungen für das Mitbringen von Kindern werden bedarfsgerecht im Rahmen der Möglichkeiten ausgebaut, z.B. Eltern-Kind-Räume (ggf. als Multifunktionsräume auch für andere Verwendungen), Kurzzeitbetreuung (Bsp. TUHH) etc..
- Die Informations- und Beratungsangebote rund um das Thema "Pflege" werden fortlaufend weiterentwickelt, mit einem besonderen Akzent auf Sensibilisierung für das Thema (z.B. "versteckte" Pflege bei Studierenden und daraus resultierende Belastungen).

1.3.6 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG und Vorschläge für die DFG-Toolbox

Die DFG hat 2008 die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ für ihre Mitgliedseinrichtungen beschlossen. Die Selbstverpflichtung wurde 2017 einstimmig von allen Mitgliedsuniversitäten erneuert.¹⁰ In 2017 bestätigte eine Studie der DFG die positiven Auswirkungen der „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ auf die Gleichstellung im deutschen Wissenschaftssystem.¹¹ Die Universität Hamburg verpflichtet sich auch weiterhin den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

2017 wurden folgende sieben Maßnahmen der Universität Hamburg in die Best-Practice-Sammlung Gleichstellung der DFG-Toolbox als Modellbeispiele aufgenommen:

- 1) Agathe-Lasch-Coaching,
- 2) Frauenförderprogramm Anna-Logica,
- 3) Familienfreundliche Infrastruktur (vermittelt durch Lageplan und UHH-App-Erweiterung, mobile Spielekisten). Hier werden die Maßnahmen „Kinderfreundliche Mensen“ und „Angebote im Hochschulsport“ mitzusammengefasst,
- 4) Scientific Career and Parenthood,
- 5) Aktive Mittagspause,
- 6) Wiedereinstiegsstipendium für Klimawissenschaftler_innen (ClisAP),
- 7) Mildred Dresselhaus Gastprofessorinnenprogramm (CUI).

Weitere Maßnahmen wurden als sogenannte Vergleichsmaßnahmen aufgenommen. Im Zuge des von der Stabsstelle Gleichstellung durchgeführten proaktiven Vorschlagsverfahrens wurde fünf weiteren Maßnahmen, insbesondere aus den Exzellenzclustern, ein hohes Potential bescheinigt. Die Möglichkeit zum Monitoring durch die DFG soll auch zukünftig mindestens einmal im Jahr genutzt werden, indem erfolgreiche Gleichstellungsmaßnahmen der Universität Hamburg zentral von der Gleichstellungsbeauftragten der DFG vorgeschlagen werden.

Die Datenbank zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, der sogenannte DFG-Instrumentenkasten, diente als Vorlage für die Entwicklung der Gleichstellungsdatenbank der UHH. Die Datenbank ist auf der Homepage der Stabsstelle Gleichstellung abrufbar.¹²

¹⁰ http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards

¹¹ Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG: Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen, 2017

http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2017/stellungnahme_studie_gleichstellungsstandards.pdf.

¹² www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/datenbank.html

1.3.7 Gleichstellungsarbeit der Fakultäten und dezentralen Einheiten

Das Präsidium der UHH befindet sich über die sogenannte Kammer, dem erweiterten Präsidium, in einem regelmäßigen Austauschprozess mit den Dekaninnen und Dekanen der Fakultäten. In den gemeinsamen Sitzungen ist der Gleichstellungsaspekt regelmäßig Thema.

Auf Ebene der zentralen Gleichstellungsbeauftragten ist die Einbindung der Gleichstellung in Entscheidungsstrukturen rechtlich geregelt, bei den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten ist dieses durch die Übernahme der Verantwortung in den Fakultäten/Fachbereichen gegeben. Zur Unterstützung der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten bieten die Fakultäten unterschiedliche Personal- und Sachausstattungen an. Neben Lehrentlastungen von bis zu zwei SWS werden Sachmittel von mindestens €3000 jährlich und personelle Unterstützung durch studentische Hilfskräfte, wissenschaftliche Mitarbeitende oder Sekretariatsanteile zur Verfügung gestellt. Durch die Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten ist die Vernetzung und Bündelung von Aktivitäten gegeben.

Vermeehrt stehen in den einzelnen zentralen und dezentralen Bereichen auch zusätzliche Mittel für Gleichstellungsmaßnahmen, insbesondere in den Exzellenzclustern und weiteren großen Forschungsverbundprojekten, zur Verfügung. Alle mit der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen direkt befassten Personen kommen seit 2017 regelmäßig zusammen, so dass ein kollegialer Austausch und eine weitere Vernetzung der Gleichstellungsakteurinnen und -akteure etabliert sind.

Regelmäßig, zweimal im Semester, findet die Konferenz aller an der UHH amtierenden Gleichstellungsbeauftragten statt. Diese von der Gleichstellungsbeauftragten der Universität geleiteten und von der Stabsstelle Gleichstellung organisierten Konferenzen dienen insbesondere dem Austausch über Themen der Gleichstellung. Auch über die Konferenzen hinaus befindet sich die Gleichstellungsbeauftragte der Universität in einem stetigen Austauschprozess mit den Gleichstellungsbeauftragten der Fakultäten und der Gleichstellungsbeauftragten für das Technische und Verwaltungspersonal. Dieser Prozess stellt sicher, dass die Gleichstellungsbeauftragten an für die Gleichstellung relevanten Initiativen und Arbeitsgruppen beteiligt sind.

Alle Fakultäten haben Gleichstellungspläne für die Jahre 2014 bis 2017 erstellt. Die Pläne werden regelmäßig evaluiert und fortgeschrieben. Außerdem werden in allen Fakultäten regelmäßig umfangreiche Gleichstellungsberichte verfasst. Herausragende Gleichstellungsmaßnahmen der Fakultäten werden zudem im Jahresbericht der UHH aufgeführt. Maßnahmen und Programme wie bspw. Mentoring sowie Veranstaltungen der Fakultäten mit Gleichstellungsbezug finden sich auch in den Kapiteln 1.4.2 und 1.4.5 sowie in den Kapiteln zu Vereinbarkeit des fünften Gleichstellungsberichts.

Weitere Highlights der fakultären bzw. dezentralen Gleichstellungsarbeit sind für den Berichtszeitraum:

Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft

Neben der Erarbeitung eines neuen Gleichstellungsplans für die in 2014 neu gegründete Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft fand zudem in jedem Semester ein Seminar zu genderbezogenen Themen in der Bewegungswissenschaft statt.

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Die Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften bietet vielfältige Workshops für unterschiedliche Zielgruppen. So fanden unter anderem Workshops zu „Mikropolitik und Karriere für Nachwuchswissenschaftlerinnen“, „Gleichstellungsbeauftragte in Berufungsverfahren“ und „Chancengleichheit in Berufungsverfahren“ oder zu „Genderkompetenz für Nachwuchswissenschaftler/-innen“ statt.

Im Berichtszeitraum wurden an der WiSo-Fakultät zudem eine fakultätsweite Bedarfsumfrage zu Gleichstellungsarbeit und –angeboten durchgeführt und deutschsprachige Lektorate für wissenschaftliche Mitarbeitende mit Migrationshintergrund etabliert.

Fakultät für Betriebswirtschaft¹³

Die Fakultät für Betriebswirtschaft stellt im Rahmen der DFG Forschergruppe 1452 („Wie Social Media das Marketing verändert“) ein Budget von 15.000 Euro für den Aufenthalt von Gastwissenschaftlerinnen in Hamburg bzw. für Forschungsaufenthalte von Wissenschaftlerinnen im Ausland zur Verfügung.

Fakultät für Erziehungswissenschaft

Das in 2016 verabschiedete Gleichstellungskonzept der Fakultät trägt mit der Erweiterung um „Diversity“ dem Antidiskriminierungsanliegen Rechnung und will mit verschiedenen Maßnahmen die Vereinbarkeit von Studium/Beruf und Familienverantwortung fördern. Teil dessen ist die Finanzierung studentischer Hilfskraftstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und die Übernahme der Kosten für Kinderbetreuung außerhalb der Dienstzeiten.

Im Berichtszeitraum wurde zudem ein „Gleichstellungsförderfonds“ (12.000 Euro pro Jahr) für die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (6.000 Euro) und für die Förderung von Gender- und Diversity-bezogener Forschung und Lehre (6.000 Euro) geschaffen. Zudem wurde als verbindliche Zielsetzung formuliert, eine Professur mit der (Teil)-Widmung Gender und Diversity auszuschreiben.

Fakultät für Geisteswissenschaften¹⁴

Zum 01.01.2017 wurde eine Stelle zur Koordinierung von Gleichstellungsmaßnahmen in Drittmittelprojekten eingerichtet. Die Stelle wird kofinanziert von den drei Verbundprojekten und der Fakultät für Geisteswissenschaften. Geplant und organisiert werden genderspezifische und gleichstellungsrelevante Workshops für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DFG-Sonderforschungsbereichs 950 „Manuskriptkulturen“, der DFG-Kolleg-Forschergruppe „Jewish Scepticism“ am Maimonides Centre for Advanced Studies und des Graduiertenkollegs „Interkonfessionalität in der Frühen Neuzeit“.

¹³ Zum „Elisabeth Eisfeld Post-Doc-Förderprogramm“ der Fakultät BWL siehe 1.4.2.4.

¹⁴ Zu den Post-Doc-Förderungen der Fakultät GW siehe 1.4.2.4.

Fakultät für Rechtswissenschaft¹⁵

Die Fakultät für Rechtswissenschaft widmet den geschlechtsrelevanten Fragen in Forschung und Lehre eine (Junior-)Professur. Die Ausschreibung wird für ein beliebiges juristisches Hauptfach in Kombination mit Genderforschung erfolgen.

Für abgeschlossene Promotionsvorhaben mit Genderbezug wird alle zwei Jahre ein Promotionspreis ausgeschrieben. Auf Initiative der Gleichstellungsbeauftragten wurde im Sommersemester 2017 in Kooperation mit dem Studierendenmanagement der Fakultät eine bevorzugte Anmeldung zu Arbeitsgemeinschaften für Studierende mit Kind/Pflegeaufgaben eingerichtet.

Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften¹⁶

Die MIN Fakultät bietet ein umfassendes Angebot für alle universitären Statusgruppen an. Zur Erreichung des Gleichstellungsziels werden auf Fakultätsebene unter anderem die Mittel für strukturschaffende Maßnahmen (StruMaG) zur Verfügung gestellt.

Auf dem Weg der wissenschaftlichen Karriere werden speziell für Frauen aus dem MIN-Bereich zahlreiche Unterstützungs-, Qualifikations- und Vernetzungsmöglichkeiten angeboten, u.a.: Pro Exzellenzia Programm, Academic Leadership Program for Women, dynaMENT, Women's Career Day oder Veranstaltungen wie „Scientific Career and Parenthood“ (ausführlich in den nachfolgenden Kapiteln).

Bei der Planung der Termine des Fakultätsrats der MIN-Fakultät werden, auch aus Familienfreundlichkeitsgesichtspunkten, die Hamburger Schulferien berücksichtigt. Dies soll ein Beispiel für weitere Ausschuss-Sitzungen sein.

CUI¹⁷

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

Die Mildred Dresselhaus Gastprofessur wurde seit 2013 insgesamt 10 mal vergeben. Mit dem Preis werden jährlich eine renommierte (inter)nationale Professorin, sowie eine herausragende Nachwuchswissenschaftlerin der Naturwissenschaften ausgezeichnet. Die Preisträgerinnen verbringen 3-6 monatige Forschungsaufenthalte am CUI, geben Vorlesungen und Seminare und unterstützen die Gleichstellungsaktivitäten am Cluster als rolemodels in Form von Vorträgen, Diskussionen und in Softskill-Kursen.¹⁸

¹⁵ Informationen zum Magdalene-Schoch-Mentoring-Programm gibt es unter 1.4.2.2.

¹⁶ Eine ausführliche Beschreibung des dynaMENT-Programms, vormals „Mentoring for Women in Natural Sciences“ findet sich unter 1.4.2.2. Die Workshopreihe „Academic Leadership Program for Women“ findet sich unter 1.4.2.4.

¹⁷ Weitere Beteiligungen und Kooperationen sowie Veranstaltungen und das Mentoring-Angebot dynaMENT finden sich in den entsprechenden Kapiteln 1.4.2. und 1.4.5 eine Beschreibung des Louise Johnson Fellowship findet sich unter 1.4.2.4.

¹⁸ <http://www.cui.uni-hamburg.de/gleichstellung/mildred-dresselhaus-gastprofessorinnenprogramm/>

In einer Kooperation mit EMBL, den Sonderforschungsbereichen 676 und 925 und der Pier Helmholtz Graduate School, organisierte CUI den Women's Career Day seit 2014 zweimal jährlich. In der Frühjahrsausgabe des englischsprachigen, zweitägigen Formats haben die Teilnehmerinnen auf PhD- und Postdoclevel die Wahl zwischen vier eintägigen Workshops rund um Themen und Softskills der weiblichen Wissenschaftskarriere. Der Workshop im September setzte jeweils ein Schwerpunktthema, das in zwei- bis dreitägigen Workshops intensiv behandelt wird. Die Workshops werden jeweils durch eine Abendveranstaltung mit Karriere-, Gleichstellungs- und Sensibilisierungsvorträgen ergänzt.

Die jährliche, modularisierte, interdisziplinäre und englischsprachige Qualifizierungsreihe Academic Leadership Programme for Women richtet sich an weibliche Post Doc+ (inkl. Habilitandinnen und Juniorprofessorinnen) fand im Berichtszeitraum insgesamt viermal statt. Die Reihe ist eine Kooperation zwischen CUI, der MIN-Fakultät der Universität Hamburg und der medizinischen Fakultät.¹⁹

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

Der ehemalige Ruhe- und Stillraum auf dem Campus Bahrenfeld (Geb. 67, Raum 111) wurde auf Initiative von CUI, durch Gleichstellungsmittel der SFBs 676 und 925 und mit 500 € aus den Gleichstellungsfonds der Universität Hamburg zu einem Eltern-Kind-Büro umgewandelt. Die Kofinanzierung durch die Universität Hamburg wurde durch CUI und den campusbasierten Gleichstellungsakteur_innen des Fachbereichs Physik beantragt. Der Raum wurde im Februar 2018 offiziell eröffnet und steht allen Mitarbeiter_innen der Universität Hamburg zur Verfügung.

ClisAP²⁰

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

Seit 2013 bietet ClisAP Hilfskraftstunden für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler mit Familienaufgaben an. Zudem werden standardmäßig seit 2013 Betreuungen bei allen hauseigenen Veranstaltungen sowie seit 2016 eine Kindernotfallbetreuung angeboten.

Ebenso seit 2013 bietet die Graduiertenschule SICSS für Studienanfängerinnen und –anfänger des Cluster-eigenen Masterprogramms und seit 2015 für neu aufgenommene Doktoranden und Doktorandinnen ein obligatorisches, zwei- bzw. eintägiges interkulturelles Training an.

2015 verlieh der Cluster erstmalig den ClisAP Gender Equality Award. Dieser zeichnet Personen aus, die sich im Rahmen der Gleichstellung engagiert haben.

¹⁹ http://www.cui.uni-hamburg.de/gleichstellung/karrierefoerderung_und_workshops/

²⁰ Veranstaltungen, Beteiligungen sowie das COM-Programm finden sich unter 1.4.2. und 1.4.5.

1.4 Gleichstellungsfördernde Maßnahmen und Verfahren

1.4.1 Personalentscheidungen

Berufungsverfahren

Auf der Ebene der Verfahren sind durch die konsequente Beteiligung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten an der Vorbereitung/Ausschreibung, dem Scouting, an den Ausschusssitzungen, der Einhaltung eines Geschlechteranteilsanteils von mindestens 40 % der Ausschussmitglieder und externen Gutachtenden sowie einer dezidierten Dokumentation des Verfahrens eine gute Transparenz gewährleistet (siehe Kapitel 3.2.3). Als qualitätssichernde Maßnahme dienen Berichte durch die/den jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und die Stellungnahme der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, sowie externe Fachgutachten.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Universität prüfte in den Jahren 2014 bis 2017 insgesamt 174 Berufungsverfahren für zu besetzende Professuren.

In insgesamt neun Prozent der Fälle zwischen den Jahren 2014 und 2017 erhob die Gleichstellungsbeauftragte in ihrer Stellungnahme Einwände gegen den Berufungsvorschlag, z.B. hinsichtlich der Reihung, der Nichtberücksichtigung von Bewerberinnen oder wegen fehlender besonderer Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen, und stimmte somit dem Verfahren nicht zu. Die Anzahl der Verfahren, in denen die Gleichstellungsbeauftragte nicht zugestimmt hat, ist von vier Prozent in 2014 auf 19 Prozent in 2017 angestiegen.

In 28 Prozent der Verfahren formulierte die Gleichstellungsbeauftragte Hinweise und Anmerkungen, wie etwa einen Aufruf zu weiblicher Nachwuchsförderung, stimmte der Berufsungsliste aber zu.

	Anzahl der Verfahren	Zustimmungen	Zustimmung mit Anmerkung	Keine Zustimmung
2014	47	31 (66%)	14 (30%)	2 (4%)
2015	64	36(56%)	24 (38%)	4 (6%)
2016 ²¹	32	26 (81%)	3 (9,5%)	3 (9,5%)
2017	31	18 (58%)	7 (23%)	6 (19%)
Summe	174	111 (64%)	48 (27,5%)	15 (8,8%)
Durchschnitt	43,5	28	12	4

In 2017 wurde durch das Präsidium entschieden, als Pilotprojekt für zwei Jahre in allen W3 Berufungsverfahren zusätzlich ein professionell unterstütztes Assessment Center für die gelisteten Bewerberinnen und Bewerber durchzuführen. Bei der Entwicklung des Formates wurde mit der Gleichstellungsbeauftragten zusammengearbeitet und wurden Gleichstellungsaspekte in die Aufgabenstellung integriert.

²¹ Ab 2016 ohne Medizin.

Einstellungsverfahren wissenschaftlich Mitarbeitender

Im Berichtszeitraum nahm die Gleichstellungsbeauftragte zu 2132 Einstellungsverfahren für wissenschaftliches Personal Stellung (ohne Fakultät MED). In den letzten beiden Jahren des Berichtszeitraums lässt sich eine Tendenz zu einer Zustimmungsquote von ca. 90 Prozent und Quote der Einwände von ca. 10 Prozent erkennen.

Die Gleichstellungsbeauftragte prüfte hierbei die adäquate Berücksichtigung von Kandidatinnen und die erfolgten besonderen Bemühungen zur Gewinnung von Bewerberinnen sowie die Beteiligung der Gleichstellung am Einstellungsverfahren.

Tabelle 3			
Auswertung der Personaleinstellungsverfahren im Wissenschaftsbereich 2014-2017			
Quelle: Stabsstelle Gleichstellung			
	Anzahl der Verfahren	Zustimmungen	Einwand, dann Zustimmung
2014	598	Keine Angabe	Keine Angabe
2015	544	528	16
2016	483	441	42
2017	507	458	49
Summe	2132	1427	107

1.4.2 Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen

Im Berichtszeitraum wurden verschiedene bestehende Karrierefördermaßnahmen für Wissenschaftlerinnen an der Universität Hamburg fortgesetzt bzw. neu entwickelt.

1.4.2.1 Coaching-Programme

Das 2013 von der Stabsstelle Gleichstellung initiierte fakultätsübergreifende Coaching-Programm **Agathe-Lasch-Coaching** wurde im Berichtszeitraum fortgesetzt und weiterentwickelt. Ab 2016 wurde das Programm erstmals neben Juniorprofessorinnen und Habilitandinnen auch offiziell für Post-Doktorandinnen geöffnet und die Möglichkeit eines englischsprachigen Coachings angeboten. Seitdem gibt es neben der regelmäßigen Auftaktveranstaltung noch mindestens eine weitere Netzwerkveranstaltung, zu der Vertretungen aus den Dekanaten und der Gleichstellung aller Fakultäten eingeladen werden.

2017 wurde das Programm um das Diversitätskriterium Beeinträchtigung erweitert. Mit dieser Erweiterung des Angebots erhalten so auch Nachwuchswissenschaftler mit Beeinträchtigung die Gelegenheit, am Agathe-Lasch-Programm teilzunehmen. Mit dem neuen Namen „**Agathe-Lasch-Coaching plus divers**“ wird die Entwicklung von der reinen Frauenförderung zur Gleichstellungsförderung sichtbar.

Insgesamt haben sich bisher 139 Frauen beworben und 103 am Programm teilgenommen.

Tabelle 4										
Übersicht Bewerberinnen 2013-2017 nach Fakultät										
Quelle: Stabsstelle Gleichstellung										
	RW	WISO ²²	MED	EW ²³	GW	MIN	PB	BWL	Sonstige	Insgesamt
2017	0	3	6	2	4	7	1	1	3	27
2016	-	5	6	3	3	7	1	-	3	28
2015	-	6	3	-	5	4	3	-	1	22
2014	-	5	3	10	6	3		-	1	28
2013	3	11	-	4	9	7		-	-	34
Insgesamt	3	30	18	19	27	28	5	1	8	139

Tabelle 5										
Übersicht Teilnehmerinnen 2013-2017 nach Fakultät										
Quelle: Stabsstelle Gleichstellung										
	RW	WISO ²⁴	MED	EW ²⁵	GW	MIN	PB	BWL	Sonstige	Insgesamt
2017	0	3	3	2	3	6	1	1	3 (IFSH, HZG, CEN)	21
2016	-	5	4	3	3	5	-	-	1 (IFSH)	21
2015	-	6	3	-	5	4	3	-	1 (IZuLL)	22
2014	-	5	3	8	5	2	-	-	-	23
2013	2	5	-	2	5	2	-	-	-	16
Insgesamt	2	24	13	15	20	19	4	1	6	103

Auf Grundlage anonymisierter Evaluationsbögen findet bereits seit Beginn des Programms eine regelmäßige Auswertung statt. Diese wurde im Berichtszeitraum fortgesetzt, wobei die Zufriedenheit der Teilnehmerinnen mit dem Programm insgesamt sehr hoch ist. 2017 ist eine von der Stabsstelle Gleichstellung erstellte umfangreiche Auswertung des Agathe-Lasch-Coachings erschienen, in der neben der Darstellung der eigenen Evaluation auch die Ergebnisse einer Langzeitevaluation und Ausführungen zum Verbleib der Teilnehmerinnen erschienen sind. Für die Längsschnittuntersuchung, welche im Rahmen einer Masterarbeit im Fach

²² Bis 2014 mit BWL.

²³ Bis 2014 EPB.

²⁴ Bis 2014 mit BWL.

²⁵ Bis 2014 EPB.

Human Resource Management erstellt wurde, sind die Teilnehmerinnen der Durchgänge 2013-2015 erneut befragt und mit drei ehemaligen Teilnehmerinnen Interviews geführt worden. Insgesamt zeigt die Studie, dass das Programm eine sehr wirkungsvolle Maßnahme ist, um die Teilnehmerinnen bei ihren berufsbezogenen Problemstellungen zu unterstützen.

Bei einer Auswertung des Verbleibs der Teilnehmerinnen der ersten beiden Durchgänge (2013 und 2014) ergab sich, dass rund 25 % der Teilnehmerinnen mittlerweile eine dauerhafte Professur innehaben, d.h. 4 von 16 Teilnehmerinnen in 2013 und 6 von 23 Teilnehmerinnen in 2014. Eine Teilnehmerin ist mittlerweile Senior Lecturer/Associate Professor und eine weitere Teilnehmerin Assistant Professor in England. Mehr als die Hälfte der Frauen, die 2013 am Programm teilgenommen haben und mehr als ein Viertel der Frauen aus 2014 sind mittlerweile außerhalb der UHH tätig. Lediglich vier Frauen haben sich seit dem Agathe-Lasch-Coaching 2013/14 beruflich nicht verändert. Eine Teilnehmerin ist nicht mehr in der Wissenschaft tätig. Der Anteil der Teilnehmerinnen aus den Jahren 2015 und 2016, die bereits auf eine ordentliche Professur berufen wurden, ist erwartungsgemäß noch deutlich geringer, allerdings haben sich mehr als die Hälfte der Coachees aus beiden Jahren beruflich verändert. Die Mehrheit der Teilnehmerinnen ist zurzeit noch an der Universität Hamburg tätig.²⁶

1.4.2.2 Mentoring-Programme

Das fakultätsübergreifende **Mentoringprogramm UNICA**²⁷ – die Initiative zur Förderung des weiblichen Führungsnachwuchses von der Arbeitsstelle Expertinnen-Beratungsnetz/Mentoring und der Universitätsgesellschaft Hamburg hat bis 2016 weitere Mentees aufgenommen. Das Programm findet seit 2009, zuletzt in Kooperation mit den Fakultäten Betriebswirtschaft, Erziehungswissenschaft, Geisteswissenschaften, Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften und der Graduiertenschule SICSS (CliSAP) sowie wechselnden Hamburger Unternehmen statt. Zurzeit wird die Integration eines vergleichbaren Angebotes in das Career Center vorbereitet.

2015 startete ein Pilotprojekt für ein rein englischsprachiges Mentoringprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen am Campus Bahrenfeld. Das Programm, das seit 2017 den Namen „**dynaMENT**“ trägt, ist als campusübergreifendes, englischsprachiges Programm für weibliche Doktorandinnen und Postdocs, die eine Karriere in der Wissenschaft anstreben, einzigartig. Nach erfolgreicher Bewerbung bietet das Programm jedes Jahr zwölf Teilnehmerinnen eine intensive Betreuung durch eine Mentorin sowie die Teilnahme an einem umfangreichen Rahmenprogramm. Bestandteile des zwölfmonatigen Programms sind:

- vertrauliche Gespräche mit einer erfahrenen Mentorin (Professorin, Junior-Professorin oder Senior Scientist)
- Networking-Veranstaltungen
- Workshops.

Abgerundet wird jede Programmstaffel durch eine feierliche Auftakt- und Abschlussveranstaltung. Die Teilnehmerinnen erhalten ein Zertifikat über die Teilnahme am Programm und an den begleitenden Workshops. **dynaMENT** ist ein gemeinsames Projekt der MIN-Fakultät und den Forschungsverbänden CUI, SFB 676 und SFB 925, dem DESY, dem Max-Planck-Institut für Struktur und Dynamik der Materie sowie der PIER Helmholtz Graduate School.

²⁶ Siehe dazu auch die 2017 erschiene Auswertung des Agathe-Lasch-Coachings 2013 – 2016 unter <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/agl-auswertung-barrierefrei.pdf>.

²⁷ <https://www.expertinnen-beratungsnetz.uni-hamburg.de/unica.html>

Dr. Angelika Paschke-Kratzin ist als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Schirmherrin des Programms und an der (Weiter-)Entwicklung sowie der Organisation des Programmes seit 2016 intensiv beteiligt.

Für Juniorprofessorinnen, Habilitandinnen und Doktorandinnen wurde im WS 2016/17 an der RW-Fakultät ein Coaching- und Mentoring-Programm, das **Magdalene-Schoch-Mentoring** für Nachwuchswissenschaftlerinnen, eingerichtet. Das Programm besteht aus vier Bausteinen: „One-on-one-Mentoring“, „Individuelles Coaching“, „Training“ und „Vernetzung“. Im ersten Durchgang, welcher zum Wintersemester 2016/17 gestartet ist, konnten sieben Nachwuchswissenschaftlerinnen der Fakultät aufgenommen werden. Ziel ist die weitere Ausbildung und Förderung von qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen, um deren Anteil in der Rechtswissenschaft zu erhöhen und somit auch den Anteil an Professorinnen zu steigern. Das Mentoring-Programm stieß zudem auf Nachfrage bei der Bucerius Law School (BLS). Es wurden zwei Habilitandinnen der BLS aufgenommen, so dass seit dem Wintersemester 2017/18 neun Mentees im Rahmen des Programmes betreut werden.

Seit 2014 wird an der Medizinischen Fakultät das **Rahel Liebeschütz-Plaut Mentoring-Programm** angeboten. Es soll Wissenschaftlerinnen und Klinikerinnen auf dem Weg zur Habilitation unterstützen. Das Programm besteht aus Seminaren, Coachings und Mentoring durch Professorinnen. Zudem ist das Programm im Forum Mentoring vertreten. An der insgesamt vierten Staffel des Programms (Feb. 2015-Okt.2016) haben 19 Frauen teilgenommen.²⁸

Im Exzellenzcluster CliSAP gibt es seit 2014 das Postdoc-Mentoring Programm **COM**²⁹, das speziell auch Gleichstellungsbelange berücksichtigt.

1.4.2.3 PROMI

Die Universität Hamburg beteiligt sich seit 2014 an dem bundesweiten Programm zur Förderung von Promotionsstellen für Menschen mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen „PROMI – Promotion inklusive“. Ziel des Projekts ist die Qualifikation und Promotion von Akademikerinnen und Akademikern mit einer Schwerbehinderung.

An der Ausschreibung und Personalauswahl waren die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie die Beauftragte für die Belange von Studierenden mit Behinderung oder chronischer Erkrankung beteiligt. Dies ist auch die zentrale Anlaufstelle der Universität Hamburg für Studieninteressierte, Studienbewerber und Studienbewerberinnen und Studierende mit längerfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigungen bzw. Behinderung.

Im Rahmen des Projekts konnten in 2014 zwei Wissenschaftlerinnen eingestellt werden. In 2017 gab es für eine der Wissenschaftlerinnen eine Verlängerung ihres Promotionsprojektes um weitere zwei Jahre.

Die Leitung des Projekts sowie die wissenschaftliche Begleitung liegen bei der Universität zu Köln (Prof. Dr. Mathilde Niehaus, Prof. Dr. Thomas Kaul).

²⁸<https://www.uke.de/organisationsstruktur/medizinische-fakult%C3%A4t/unsere-fakult%C3%A4t/gleichstellungsreferat/ma%C3%9Fnahmen-zur-f%C3%B6rderung-der-gleichstellung.html>

²⁹ <https://www.clisap.de/de/clisap/ueber-uns/mentoring/>

1.4.2.4 Weitere Angebote

Die Universität Hamburg ist auch weiterhin am hamburgweiten Programm **Pro Exzellenzia**³⁰ (seit 2017 mit dem Zusatz „Hamburger Karriere-Kompetenzzentrum für Frauen“) beteiligt. Das Programm wird für den Zeitraum 01.01.2017 bis 31.12.2020 erneut aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und der Stadt Hamburg gefördert.

Pro Exzellenzia ist hochschulübergreifend und richtet sich an Frauen, die einen Hochschulabschluss in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik (MINT-Fächer), Medizin, Kunst, Musik, Architektur und seit 2017 auch in den Geisteswissenschaften haben. Absolventinnen sollen mit Pro Exzellenzia nachhaltig auf ihrem Weg in eine akademische oder außerakademische Karriere unterstützt und für Führungspositionen umfassend qualifiziert werden. Pro Exzellenzia bietet: Stipendien, Workshops, Coaching, Vortragsveranstaltungen, Austausch mit Role Models, Bewerbungscoaching, Angebote für hochqualifizierte Migrantinnen und Networkingevents.

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 2014 bis 2017 acht Stipendien an Nachwuchswissenschaftlerinnen aus der MIN an die Universität Hamburg vergeben. Für die Medizin wurde jedes Jahr ein weiteres Post-Doc-Stipendium ausgeschrieben. Fünf der acht MIN-Stipendien-Laufzeiten sind inzwischen beendet, die weiteren laufen noch. Die Stipendien gingen in die Fachbereiche Biologie, Chemie und Informatik. Insgesamt beläuft sich die Summe für alle Stipendien im Berichtszeitraum auf 157.100 Euro.³¹

Seit 2016 richtet die Stabsstelle Gleichstellung zusammen mit Pro Exzellenzia die Reihe „**Pro Exzellenzia meets UHH – Nachhaltigkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen**“ aus (siehe dazu Abschnitt 1.4.5).

Seit 2014 gibt es regelmäßig, zumeist auf dem Campus Bahrenfeld (in 2015 auch im Geomatikum), als Kooperation von CUI, PIER und den Sonderforschungsbereichen 676 und 925 sowie der MIN einen Workshoptag, „**Women’s Career Day**“, für Nachwuchswissenschaftlerinnen mit verschiedenen englischsprachigen Angeboten.

Für Post-Doktorandinnen startete im Herbst 2014 als Kooperation von MIN, MED und dem Exzellenzcluster CUI eine mehrmodulige Workshopreihe „**Academic Leadership Program for Women**“ zur Karriereentwicklung in englischer Sprache. Die Reihe wird seitdem jährlich für bis zu 15 Nachwuchswissenschaftlerinnen angeboten. Unter dem Titel „Leadership Skills & Career Competence“ fand das Programm 2017 in einem 3-moduligen Format erneut als Kooperationsprojekt zwischen dem Exzellenzcluster CUI, der MIN-Fakultät und der medizinischen Fakultät statt.

Die Fakultät für Betriebswirtschaft unterstützt mit dem **Elisabeth-Eisfeld-Post-Doc-Förderprogramm** seit 2015 Post-Doc-Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur dahingehend, dass sie besondere finanzielle Zuschüsse für Konferenzbesuche oder für die Kinderbetreuung erhalten haben.

Darüber hinaus gibt es ein Förderprogramm speziell für Studentinnen. Im Frauenförderprogramm der MIN-Fakultät „**Anna Logica**“³² gab es im Berichtszeitraum jedes Jahr ungefähr 10 Veranstaltungen für Studentinnen (teilweise mit dem Fokus direkt auf Studienbeginnerinnen) und Nachwuchswissenschaftlerinnen der MIN-Fakultät.

³⁰ <https://www.pro-exzellenzia.de/>

³¹ Quelle: Auswertung MIN-Fakultät.

³² <https://www.inf.uni-hamburg.de/de/home/gender/anna-logica>

Im Exzellenzcluster CUI werden weiterhin jährlich das **Mildred-Dresselhaus Gastprofessorinnenprogramm**³³ durchgeführt und das Louise-Johnson Fellowship³⁴ vergeben. So wurde das Louise Johnson Fellowship seit 2014 insgesamt sechs Mal vergeben. Das Fellowship bietet einer exzellenten (inter)nationalen Nachwuchswissenschaftlerin eine Postdocstelle und dient ihrer wissenschaftlichen Profilbildung, sowie der Unterstützung der CUI Nachwuchsgruppen. Das Fellowship ist zunächst auf ein Jahr befristet, mit der Option auf Verlängerung um ein weiteres Jahr.

In der **GW-Fakultät** wurden 2015 zwei Post-Doc-Fellowships mit einer Laufzeit von 18 Monaten und drei Post-Doc-Scholarships mit einer Laufzeit von 12 Monaten zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung an Nachwuchswissenschaftlerinnen aus den Fächern Kunstgeschichte, Volkskunde/Kulturanthropologie, Gräzistik, historische Musikwissenschaft und Ethnologie vergeben. Aus den Fellowships gingen Bewerbungen im DFG-Emmy-Noether-Programm und im VW-Freigeistprogramm hervor.

In der **WISO-Fakultät** gab es seit 2014 immer wieder die Möglichkeit an verschiedenen Workshops und Trainings teilzunehmen, wie in 2014 der Workshop Mikropolitik und Karriere für Nachwuchswissenschaftlerinnen oder Genderkompetenz in 2015, Berufungstraining in 2016 oder in 2017 „Der Karriere-Preis - Von der Work-Life-Balance und anderen Möglichkeiten, männliche Arbeits- und Lebensvorstellungen zufriedener zu gestalten“ speziell für Nachwuchswissenschaftler.

1.4.3 Angebote des Career Centers der UHH

Das Career Center, das aus dem Projekt des Women's Career Center hervorgegangen ist, bleibt seiner Gender- und Diversity-orientierten Arbeit auch weiterhin verpflichtet und trägt auf verschiedene Weise zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern im inneruniversitären sowie außeruniversitären Kontext bei.

So gab es auch im Berichtszeitraum regelmäßig Angebote, die sich exklusiv an Studentinnen und Absolventinnen richteten. Ziel dieser Angebote war und ist es, die Leistungspotentiale der Teilnehmerinnen unter professioneller Anleitung zu erschließen und zu reflektieren, um so auf individueller Ebene die jeweils nächsten Entwicklungs- bzw. Karriereschritte vorzubereiten und auf übergeordneter Ebene einen Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zu leisten.

Die erfolgreiche Zusammenarbeit zwischen Stabsstelle Gleichstellung und Career Center der letzten Jahre wurde auch im aktuellen Berichtszeitraum fortgesetzt. Dies manifestiert sich unter anderem durch regelmäßige Treffen zum Austausch über die jeweiligen Arbeitsbereiche, durch Angebote sowie Einbindung des Career Center in Workshops zu Vereinbarkeit und Studium, Diversität bspw. im Rahmen des Diversity-Tags und durch Formate zum Thema Geschlechtergerechtigkeit. Hierfür werden unter anderem Workshops für Studentinnen im Rahmen des Qualifizierungsfonds Gleichstellung angeboten, gefördert von der Stabsstelle Gleichstellung.

Workshops des Qualifizierungsfonds Gleichstellung behandelten u.a. folgende Themen:

- „Arbeitsmarktstrategien – für Frauen“
- „Führung und Macht – geheime Spielregeln für Frauen“

³³ <http://www.cui.uni-hamburg.de/gleichstellung/mildred-dresselhaus-gastprofessorinnenprogramm/>

³⁴ <http://www.cui.uni-hamburg.de/gleichstellung/louise-johnson-fellowship/>

- „Präsent präsentieren“
- „Stimme wirksam einsetzen“
- „Networking – beruflich vorankommen“
- „Promovieren – eine Möglichkeit für mich?“
- „Selbstmarketing im Web“
- „Assessment Center“

1.4.4 Diversity-orientierte Beratungsangebote

Allgemeine Beratung:

Ein Aufgabenteil der Gleichstellungsarbeit betrifft die Beratung von Frauen als Mitglieder der Universität durch die zentrale Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Gleichstellung und die Gleichstellungsbeauftragten und weiteren Gleichstellungsakteure und -akteurinnen der Fakultäten, die Gleichstellungsbeauftragte für das Technische und Verwaltungspersonal sowie durch das für Gleichstellungsfragen zuständige Mitglied des Personalrates für das Wissenschaftliche Personal. Diese Beratungen betreffen sowohl generelle Fragen der Geschlechtergerechtigkeit als auch Einstellungen von Personal oder Fragen nach Vereinbarkeit von Familie. Darüber hinaus gibt es weitere Beratungsangebote, die den Kontakt mit anderen Beratungseinrichtungen involvieren.

Hierzu gehören Angebote mit Diversity-Bezug und Antidiskriminierungsauftrag:

- Das Büro für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Krankheiten, das Studieninteressierte, Studienbewerber und Studienbewerberinnen, Studierende sowie Promovierende (die nicht zum wissenschaftlichen Personal gehören) mit länger andauernden oder dauerhaften Beeinträchtigungen bei allen beeinträchtigungsbezogenen Anliegen rund um Studienorientierung, Bewerbung und Studium unterstützt.
- Die Hilfe und Orientierung für psychisch erkrankte Studierende (HOPES) richtet sich an Studierende, die nach einer schweren psychischen Krise praktische Hilfen zur erfolgreichen Bewältigung von Studienanforderungen wünschen oder benötigen.
- Die Schwerbehindertenvertretung des Technischen-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals (ohne medizinische Fakultät) berät bei Antragstellungen (Feststellungs- und Gleichstellungsantrag), informiert über Gesetze und Verordnungen und unterstützt bei Fragen des Arbeitsschutzes, der Unfallverhütung sowie der Gesundheitsfürsorge.
- Das Programm International für Alle Studierende und Alumni (PIASTA) hat die Förderung der Internationalisierung und des interkulturellen Austauschs an der Universität Hamburg zum Ziel. Teil dessen ist auch ein Informations- und Beratungsangebot rund um die Themen der internationalen Studierenden.
- Die Beschwerde- und Beratungsstelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für Studierende wurde 2017 eingerichtet und soll dazu beitragen, dass ein diskriminierungsfreies Studium an der Universität Hamburg möglich ist.
- Die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für Beschäftigte wurde bereits 2012 mit dem Ziel eingerichtet, Beschwerden im Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis aus Gründen des AGG einbringen zu können und zu begleiten.

- Die Universität Hamburg hat im Rahmen der Gründung der „Kontaktstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt“ die Funktion zentraler Vertrauenspersonen geschaffen, die Ansprechpartnerinnen für Betroffene sind. Unterstützt werden die Vertrauenspersonen bei der Verfahrensbegleitung und Interventionsarbeit durch eine weitere juristisch qualifizierte Mitarbeiterin aus dem zentralen Verwaltungsbereich der Universität.
- Die Stabsstelle Konfliktberatung unterstützt alle Beschäftigten der Universität in der Konfliktberatung und bietet Präventionsansätze u.a. in den Bereichen Kommunikation, Teamarbeit und Führungskultur an, mit der die Entwicklung einer positiven Konfliktkultur unterstützt werden soll.

Und des Weiteren:

- Schwerbehindertenbeauftragter des Wissenschaftlichen Personalrates
- Beratungsangebote der Abteilung Internationales
- Ansprechpersonen für internationale Studierende in den Fakultäten
- Sozialberatung für Beschäftigte
- Betriebliche Suchtberatung und Suchtprävention
- Beratungsangebote des AstA mit verschiedenen Themenschwerpunkten

1.4.5 Veranstaltungen

Im Berichtszeitraum gab es an der Universität zahlreiche Angebote zum **Girls‘ und Boys‘ Day**. Seit 2016 erfolgt eine zentrale Koordination der Angebote über die Stabsstelle Gleichstellung. Im Jahr 2017 gab es 28 Angebote am Girls‘ und Boys‘ Day. In den Jahren davor gab es eine ähnlich hohe Anzahl an Angeboten (32 Angebote 2015 und über 25 Angebote 2016), jedoch standen 2017 nur ca. 285 Plätze im Gegensatz zu 400 (2016) und 450 (2015) Plätzen in den vorherigen Jahren zur Verfügung.

Erstmalig haben in 2017 neben der MIN und der GW die WiSo und die Verwaltung teilgenommen. Die Stabsstelle Gleichstellung führte zum ersten Mal eine Evaluation unter den Schülerinnen und Schülern durch.

Zusammen mit dem hamburgweiten Programm „Pro Exzellenzia – Hamburgs Karriere-Kompetenzzentrum für Frauen“ startete die Stabsstelle Gleichstellung 2016 die Veranstaltungsreihe „**Pro Exzellenzia meets UHH - Nachhaltigkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen**“³⁵. Zunächst fanden drei Veranstaltungen gemeinsam mit den Exzellenzclustern CliSAP und CUI sowie der MIN-Fakultät statt. Nach dieser erfolgreichen Startphase wurde beschlossen, die Reihe 2018 zusammen mit der GW-Fakultät fortzusetzen. In den Lunchmeetings gibt es für Hochschulabsolventinnen, Postdoktorandinnen und Doktorandinnen vorwiegend der Exzellenzcluster, aus dem MIN- und zukünftig auch dem GW-Bereich die Möglichkeit zum Austausch untereinander und vor allem Input von hochkarätigen Wissenschaftlerinnen und Trainerinnen.

Die Stabsstelle Gleichstellung organisiert seit 2016 die **Aktive Mittagspause**³⁶. Inzwischen haben zehn Veranstaltungen stattgefunden. Im Rahmen von Kurzvorträgen werden Studierende und Beschäftigte zu Gleichstellungsthemen (Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit) der Universität informiert. So wird einerseits Wissen gewonnen,

³⁵ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/veranstaltungen/pro-exzellenzia.html>.

³⁶ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/veranstaltungen/aktive-mittagspause.html>

andererseits werden auch Erfahrungen ausgetauscht. Die Veranstaltungsreihe soll zudem die Möglichkeit zur Vernetzung bieten.

Im Rahmen der **Qualifizierungsreihe Gleichstellung der Universität Hamburg**³⁷ bietet die Stabsstelle Gleichstellung in regelmäßigen Abständen Workshops zu grundlegenden sowie aktuellen Themen der universitären Gleichstellungsarbeit an. Das Angebot richtet sich insbesondere an Gleichstellungsbeauftragte sowie an weitere Interessierte der Universität Hamburg. Die Qualifizierungsreihe gibt es seit Mai 2016 – seither haben drei Veranstaltungen zu den Themen Konfliktberatung für Gleichstellungsbeauftragte, Gender-Kompetenz in Berufungsverfahren und Fragetechniken in Berufungsverfahren stattgefunden.

Der **Runde Tisch Diversity** ist eine Austauschplattform, bei der Interessierte, Expertinnen und Experten der Universität sowie Vertreterinnen und Vertreter aller Statusgruppen über das Thema Vielfalt und dessen Umsetzung in Studium, Lehre und Beruf an der UHH diskutieren können. Geleitet wird dieses Forum von der Gleichstellungsbeauftragten.

Regelmäßig im Semester wird zum Austausch eingeladen. Im Rahmen des „Rundes Tisches“ haben die Hochschulangehörigen die Möglichkeit, Projekte und Aktivitäten mit Diversity-Bezug vorzustellen. So wurden im Berichtszeitraum unter anderem Eckpunkte des Diversity-Konzepts vorbereitet und präsentiert, das Audit-Verfahren „Vielfalt gestalten“ des Stifterverbands vorgestellt sowie die Arbeit verschiedener UHH-Einrichtungen im Bereich Diversity/Antidiskriminierung bekannt gemacht.

Um eine diversity-sensible Teilhabe zu ermöglichen, werden für den Runden Tisch bei Bedarf Assistenzen wie beispielsweise Gebärdendolmetscher und -dolmetscherinnen zur Verfügung gestellt und auf barrierearme Zugänge geachtet.

Zusätzliche Informationen zum Runden Tisch Diversity können online auf der Seite der Stabsstelle Gleichstellung abgerufen werden³⁸.

Jährlich findet der deutschlandweite **Diversity-Tag** der Charta der Vielfalt statt. Der Diversity-Tag dient dazu, auf die Vielfalt innerhalb einer Organisation aufmerksam zu machen und damit positiv anzuerkennen. In 2017 beteiligte sich die Universität Hamburg bereits zum dritten Mal mit verschiedenen Aktionen und Workshops. Themen waren hier unter anderem „Queer“, Barrierefreiheit, gendersensible Sprache in Haus- und Abschlussarbeiten sowie interkulturelle Kommunikation.

Darüber hinaus werden von der Stabsstelle regelmäßig Veranstaltungen mit Diversity-Bezug organisiert, wie beispielsweise Diversity-Trainings für Gleichstellungsbeauftragte der Fakultäten.

Im Bereich Vereinbarkeit werden mit Kooperationspartnern zielgruppenspezifische Veranstaltungen organisiert. Im Berichtszeitraum hat eine Ausweitung des Angebots stattgefunden.

Zum **Internationalen Tag der Familie** wurde im Berichtszeitraum jährlich ein „Familientag“ durch das Familienbüro veranstaltet. In Kooperation mit den Sammlungen der UHH, dem Studierendenwerk, den UniEltern, dem Hochschulsport, den Exzellenzclustern CUI und CLISAP, der Stabsstelle Gesundheitsmanagement und hochschulübergreifend mit den Familienbüros der

³⁷<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/veranstaltungen/qualifizierungsreihe-gleichstellung.html>

³⁸ www.uni-hamburg.de/gleichstellung/diversity/runder-tisch.html

HAW und TUHH wurden verschiedene Programme auf dem Campus durchgeführt, die die Vereinbarkeitsthematik und die zuständigen Beratungseinrichtungen an der UHH sichtbar machten. Veranstaltungen zum Thema „**Pflege von Angehörigen**“ wurden jährlich angeboten. Diese wurden in Kooperation mit Abt. 6: Personal sowie den Gleichstellungsreferentinnen von CUI und CLISAP wie auch der HAW und der TUHH durchgeführt.

Die Informations- und Diskussionsreihe zu Vereinbarkeits- und Vertragsfragen rund um das Thema Elternschaft im Wissenschaftsbetrieb „**Scientific Career and Parenthood**“ fand seit 2014 jährlich statt. (s. Bericht der MIN-Fakultät). „Scientific Career and Parenthood“ ist eine gemeinsame Veranstaltung der Exzellenzcluster CUI und CLISAP, des Sonderforschungsbereiches SFB 676, der MIN-Fakultät und des Familienbüros der Universität Hamburg und findet an wechselnden Orten statt. Ein **Welcome Week-Rundgang** anhand des Lageplans „familiengerechte Hochschule“ und der UHH-APP „Familiengerechter Campus“, wurden in Kooperation mit der Abteilung Internationales und dem Studierendenwerk Hamburg sowie den UniEltern jährlich angeboten. Dieser Rundgang wurde ebenfalls am Deutschen Diversity-Tag und dem Girls‘- und Boys‘-Day durchgeführt.

An der **Summer School** wurde 2016 mit Infotischen und Workshop-Leitung (World Café) teilgenommen. Seit 2016 wurde jährlich ein ganztägiger Workshop in Zusammenarbeit mit Abt. 6 (Qualifizierungsprogramm wissenschaftlicher Nachwuchs) zum Thema Familie und Wissenschaft durchgeführt.

1.4.6 Fonds und Preise

Der mit 10.000,-€ dotierte **Frauenförderpreis** ging im Jahr 2014 an das Gleichstellungsteam der Fakultät für Geisteswissenschaften und 2015 an das Team der Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften. Ausgezeichnet wurden jeweils die gesamten Bemühungen der Fakultät zur Frauenförderung und der Etablierung familienfreundlicher Maßnahmen.

In 2016 hat der Ausschuss für Gleichstellung (AfG) entschieden, den Preis fortan als **Gleichstellungspreis**³⁹ zu vergeben, und so neben der Frauenförderung und der Vereinbarkeit explizit auch Diversitätsmaßnahmen zu berücksichtigen. Der Preis wird seitdem jährlich für herausragendes, sichtbares und nachhaltiges Engagement für Gleichstellungsmaßnahmen (Geschlechtergerechtigkeit bzw. Frauenförderung, Diversität, Vereinbarkeit) an der Universität Hamburg verliehen.

Die Preisvergabe soll insbesondere folgende Maßnahmen berücksichtigen:

- vorbildliche Maßnahmen zum konstruktiven Umgang mit und zur Förderung von Vielfalt an der Universität in Studium und Lehre, Wissenschaft und Verwaltung,
- Projekte der hochschulbezogenen Diversitäts-/Frauen- und Genderforschung,
- überdurchschnittlich erfolgreiche Umsetzung von Gleichstellungsplänen und -zielen.

Der auch weiterhin mit 10.000 € dotierte Preis kann einzelnen Mitgliedern, Gruppen von Mitgliedern oder Organisationseinheiten der Universität zuerkannt werden.

Der erste Gleichstellungspreis ging 2016 an das interkulturelle TutorInnen-Programm PIASTA („Programm International für Alle Studierenden und Alumni“) für die Förderung des konstruktiven Umgangs mit Vielfalt und die Verbesserung der Chancengleichheit internationaler Studierender an der Universität Hamburg sowie die Förderung einer

³⁹ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/gleichstellungspreis.html>

Willkommenskultur, der Kontakte und der Vernetzung internationaler und lokaler Studierender durch die Etablierung eines vielfältigen Programms in den Bereichen Willkommensangebot, soziale Aktivitäten, Sprachaustausch, spezifische Workshops und Seminare, Beratung für internationale Studierende sowie Verleihung von Zertifikaten zu kulturellen Kompetenzen, stets durch Einbindung von Studierenden und Alumni.

Der zweite Gleichstellungspreis ging 2017 zu gleichen Teilen an Prof. Dr. Nora Markard mit ihrem Team der Refugee Law Clinic und an Prof. Dr. Martina Neuburger, Arbeitsgruppe Geographien globaler Ungleichheiten. Ausschlaggebend für die Entscheidung war das besondere Engagement der beiden Ausgezeichneten, Geflüchteten im Hochschul- und Lebensumfeld eine Chancengleichheit zu ermöglichen.

Im Berichtszeitraum wurde weiterhin jährlich der **Frauenförderfonds**⁴⁰ mit 10.000,-€ ausgeschrieben (bereits seit 1997).

Aus diesem Fonds sollen Projekte zum Abbau geschlechterbedingter Benachteiligungen in Studium, Lehre und Forschung sowie der Verwaltung gefördert werden. Förderungsfähig sind:

- Lehr- und Forschungsvorhaben zur Frauen- und Geschlechterforschung (auch Vereinbarkeit); hierbei werden interdisziplinäre Vorhaben bevorzugt
- Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung; hierbei werden interdisziplinäre Vorhaben bevorzugt
- Projekte zur Implementierung von Gender Mainstreaming in Studium und Lehre, Forschung und Verwaltung
- Projekte zur Vereinbarkeit von Studien-, Berufs- und Familienverantwortung.

Tabelle 6				
Anträge und Bewilligungen im Frauenförderfonds 2014 – 2017				
Quelle: Stabsstelle Gleichstellung				
	Anträge		Bewilligungen	
	Anzahl	Summe [€]	Anzahl	Summe [€]
2014	11	19.936,76	7	9.980,-
2015	12	23.080,40	9	9.850,-
2016	12	19.879,50	11	10.040,-
2017	13	31.618,70	10	8.850,-

Im Jahr 2017 ist nach Abstimmung im Ausschuss für Gleichstellung eine Auswertung des Frauenförderfonds von 2007 bis 2017 von der Stabsstelle Gleichstellung veröffentlicht worden.⁴¹

Der 2012 eingerichtete **Gleichstellungsfonds**⁴² der Universität Hamburg wurde ebenfalls im Berichtszeitraum fortgesetzt. Nachdem der Fonds zunächst als Maßnahme im Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder entstand, wurde der Fonds 2016 als

⁴⁰ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/frauenfoerderfonds.html>

⁴¹ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/auswertung-fff-07-17-barrierefrei.pdf>

⁴² <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/foerderungen/gleichstellungsfonds.html>

Maßnahme nach der Gleichstellungsrichtlinie der Universität Hamburg mit mindestens 80.000,-€ etabliert.

Aus dem Gleichstellungsfonds wurden auch weiterhin das Agathe Lasch Coaching (seit 2016 plus divers)⁴³ sowie Vertretungen von Beamtinnen im Wissenschaftsbereich während des Mutterschutzes und der Elternzeit finanziert. Hauptbestandteil war weiterhin eine jährliche Ausschreibung mit der Aufforderung der Mitglieder der Universität zur Antragstellung.

Aus dem Fonds sollen Projekte zu allgemeinen Gleichstellungsthemen in Studium, Lehre und Forschung gefördert werden, sowie Maßnahmen zum Abbau geschlechterspezifischer Benachteiligungen.

Förderungsfähig sind insbesondere:

- Projekte (Lehrveranstaltungen/Tagungen/Ausstellungen/Forschungsanträge etc.) zu Gender-, Diversity- und Vereinbarkeitsthemen. Pro Einzelprojekt kann eine maximale Fördersumme von 5.000,- € beantragt werden.
- Stipendien für die Abschlussphase von Dissertationen und Habilitationen von Wissenschaftlerinnen (max. 6 Monate). Bei den zu vergebenden Stipendien werden Promotionsthemen mit Gender-/Diversity-Bezug bevorzugt, ebenso wie Anträge von Wissenschaftlerinnen mit Kind oder zu pflegenden Angehörigen. Die Höhe der Abschlussstipendien entspricht den Promotionsstipendien nach dem HmbNFG.
- Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowohl für den oder die einzelne Wissenschaftlerin oder Wissenschaftler (bspw. studentische Unterstützung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Kind oder pflegebedürftigen Familienangehörigen), aber auch Maßnahmen, die dazu beitragen, die Universität als Ganzes familienfreundlicher zu gestalten.

Tabelle 7				
Anträge und Bewilligungen im Gleichstellungsfonds 2014 bis 2017				
Quelle: Stabsstelle Gleichstellung				
	Anträge		Bewilligungen	
	Anzahl	Summe [€]	Anzahl	Summe [€]
2014	35	107.921,04	24	49.960,-
2015	58	306.051,27	34	102.096,-
2016	28	131.424,96	22	58.323,-
2017	33	157.764,-	24	74.720,-

Im Jahr 2017 ist nach Abstimmung im Ausschuss für Gleichstellung eine Auswertung des Gleichstellungsfonds von 2012 bis 2017 durch die Stabsstelle Gleichstellung erschienen.⁴⁴

Ein wesentlicher Bestandteil der Einzelförderung aus dem Gleichstellungsfonds ist die Gewährung von Abschlussstipendien. 2014 bis 2017 wurden insgesamt 54 Stipendien vergeben, davon 52 für den Abschluss einer Promotion. Die Stipendien wurden für einen Zeitraum von drei bis sechs Monate gewährt. Die Höhe des Stipendiums richtet sich nach der Höhe der Promotionsstipendien gem. Hamburger Nachwuchsfördergesetz (HmbNFG) an der Universität Hamburg. Diese liegen zurzeit bei 1200 Euro plus Kinderbetreuungszuschlag von 154 Euro.

⁴³ Seite dazu bereits Kapitel 1.4.2.1.

⁴⁴ <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/auswertung-glf-12-17-barrierefrei.pdf>

Tabelle 8
Auswertung des Gleichstellungsfonds von 2012 bis 2017
 Quelle: Stabsstelle Gleichstellung

Jahr	RW			WiSo			EW			GW			MIN			PB			Insg.		
	B	A	A18	B	A	A18	B	A	A18	B	A	A18	B	A	A18	B	A	A18	B	A	A18
2014	1	0	0	0	0	0	1	1	0	5	4	0	5	1	2	1	0	0	13	6	2
2015	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	2	11	2	5	2	1	1	17	2	8
2016	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	7	3	3	0	0	0	10	3	4
2017	0	0	0	5	0	0	0	0	0	6	0	0	3	0	0	0	0	0	14	0	0
Σ	1	0	0	5	0	0	1	1	0	18	4	3	26	6	10	3	1	1	54	11	14

Bewilligte und angetretene Stipendien (B), Abgeschlossene Promotionen (A), Nach Selbsteinschätzung Abschluss in 2018 angekündigt (A18)

In der 2017 erstellten Auswertung zum Gleichstellungsfonds wurde ausführlich recherchiert, ob die Stipendiatinnen der Jahre 2012 bis 2017 ihre Promotion abgeschlossen bzw. ihr Post-Doc-Qualifikationsziel erreicht haben. Insgesamt haben in diesen Zeitraum 54 Frauen ein Stipendium erhalten, davon drei eines in der Post-Doc-Phase.

Für Qualifikationsmaßnahmen zur Gleichstellung, insbesondere von Frauen stellt die Universität Hamburg auch weiterhin im Rahmen des **Qualifizierungsfonds** jährlich 10.000,-€ zur Verfügung. Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgte bisher allein durch das Career Center der Universität. Da die Unterstützung des wissenschaftlichen Nachwuchses mittlerweile durch die Personalentwicklung erfolgt, musste der Qualifizierungsfonds neu organisiert werden. Erstmals wurden für das WS 2016/2017 acht Veranstaltungen für Studentinnen zusammen mit dem Career Center organisiert. Im SoSe 2017 folgten acht weitere Veranstaltungen, darunter neben Workshops auch Webinare. Im WS 2017/2018 gab es vier Veranstaltungen, erstmals auch ein Angebot für Studentinnen und Studenten zum Thema Vereinbarkeit.

Ein weiterer Teil des Fonds wird zusammen mit der Personalentwicklung umgesetzt, z.B. für einen Workshop zur Vereinbarkeit im Kontext des „Internationalen Tages der Familie“, der an den wissenschaftlichen Nachwuchs adressiert ist. Auch im Qualifizierungsfonds ist es zunehmend das Ziel, Angebote zur Gleichstellung im Sinne von Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Vereinbarkeit zu machen.

1.5 Gleichstellung in Forschung und Lehre

Insbesondere aus dem Gleichstellungsfonds, aber auch dem Frauenförderfonds heraus werden durch die Stabsstelle Gleichstellung innovative Projekte zur Gleichstellung in Forschung und Lehre unterstützt.

So wurde bspw. die **Studie „(Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen“** der Juristin Dana Valentiner 2015 aus dem Gleichstellungsfonds und dem Frauenförderfonds 2016 gefördert. Die Studie analysiert knapp 100 Examensübungsklausuren, die an der Universität Hamburg und der Bucerius Law School gestellt wurden. In einem bipolar geschilderten Umfeld stehen in den untersuchten Examensübungsklausuren 80 Prozent Männer gerade einmal 18 Prozent Frauen gegenüber. 46 Prozent der weiblichen Fallpersonen werden über eine Beziehung zu einem Mann definiert. Frauen werden seltener berufstätig dargestellt als Männer (Frauen: 39 Prozent, Männer: 62 Prozent). Bei den Berufen werden geschlechtsbezogene Stereotype bedient.

Auch bei den Namen der Fallpersonen konnten geschlechterstereotype Zuschreibungen beobachtet werden, die sich besonders deutlich in der Verbindung des Namens mit einem Beziehungsattribut zeigen (Männer: 14 Prozent, Frauen: 36 Prozent). Geschlechtergerechter Sprache kommt schließlich bei der Fallgestaltung marginale Bedeutung zu: Gerade einmal fünf Prozent der Fälle sind in geschlechtergerechter Form verfasst.⁴⁵ Die Studie wurde nicht nur finanziell aus der Stabsstelle Gleichstellung unterstützt, sondern auch inhaltlich durch die Gleichstellungsreferentin Antje Newig begleitet, die den Kontakt zur Bucerius Law School ermöglicht hat. Die ersten Forschungsergebnisse wurden im Rahmen der Aktiven Mittagspause präsentiert und diskutiert. Die Diskussionsergebnisse sind in die Veröffentlichung eingeflossen. Die Studie wurde 2017 deutschlandweit rezipiert. So gab es Berichterstattungen im „SPIEGEL“ und der Süddeutschen Zeitung.

Ein weiteres Beispiel für **Gender in der Forschung findet sich an der Medizinischen Fakultät**. Hierbei steht die systematische Untersuchung von Geschlechterunterschieden in Gesundheit und Krankheit im Mittelpunkt zahlreicher Forschungsprojekte. Im Jahr 2016 wurde zudem eine Anschubfinanzierung für einen kooperativen Forschungsverbund mit dem Titel „Geschlechtsdimorphismus im Immunsystem: Bedeutung für Erkrankung und Immunität“ erfolgreich bei der Landesforschungsförderung Hamburg beantragt.⁴⁶

Im Sommersemester 2017 fand an der EW eine **Ringvorlesung zum Thema „Diversity“** statt, die von Dr. Bettina Kleiner angeboten und aus Mitteln des Gleichstellungsförderfonds finanziert worden ist. Für das Jahr 2018 ist ein zweiter Teil geplant mit veränderter Schwerpunktsetzung. Zudem ist die Herausgabe eines Handbuchs "Diversity in machtkritischer Perspektive" unter anderem auf der Basis studentischer Forschungsprojekte geplant. Im Berichtszeitraum setzte die EW zudem ihr Forschungsprojekt „MäGs - Männer und Grundschule – Erhöhung des Anteils männlicher Studierender im Lehramt PriSe I“ fort. In der ersten Phase des Forschungs- und Entwicklungsprojekts „Männer und Grundschule – MäGs“ wurde als eine wesentliche Maßnahme ein „Studienkompass Lehramt Primar- und Sekundarstufe I“ (<http://studienkompass.epb.uni-hamburg.de/>) erstellt, der insbesondere über die Arbeit in der Grundschule und das Studium informiert. Anknüpfend daran wurde in der zweiten Phase der Fokus auf die Ansprache junger Männer für das Grundschullehramtsstudium gelegt.

An der **Geisteswissenschaftlichen Fakultät** wurden zwischen dem Wintersemester 2013/2014 bis zum Wintersemester 2015/2016 im Rahmen der „**Gender Lectures**“ verschiedene Geschlechter- und Vielfaltsthemen aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet – so unter anderem zu: (Post)Feminismus, Gender & Islam, Männlichkeit sowie Gender und Gewalt.

⁴⁵ Weitere Information:

<https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/aktuelles/2017-11-15-studie-rollestereotype.html>.

⁴⁶ <http://www.hamburg.de/bwfg/landesforschungsforderung-hamburg/>

1.6 Familienbüro

Die Universität Hamburg versteht sich als familiengerechte Hochschule mit dem Ziel, Studien- und Arbeitsbedingungen familiengerecht zu gestalten und der Vielfalt von Lebensentwürfen und Familienformen gerecht zu werden. In diesem Rahmen wurde 2012 das Familienbüro **als zentrale Kontakt-, Beratungs- und Vermittlungsstelle** für Studierende sowie für Beschäftigte in Wissenschaft und Verwaltung eingerichtet, welches heute erfolgreich an der Universität Hamburg etabliert ist.

Die Hauptaufgabe ist neben der Erstberatung, die **Koordination der Informationen**, die beim Thema Vereinbarkeit von Studium oder beruflichen Aufgaben und Familie weiterhelfen. Die **Internetseite** zeigt alle bestehenden Beratungsangebote und mit Hilfe eines breiten Netzwerks können Ansprechpersonen vermittelt werden, damit für Anliegen die bestmögliche Lösung gefunden wird. In **Informationsveranstaltungen** wird darüber hinaus Vertiefendes rund um das Thema Familiengerechtigkeit geboten.

1.6.1 Information und Kommunikation

Durch eine breite Öffentlichkeitsarbeit wird regelmäßig auf das Familienbüro mit seinem Serviceangebot hingewiesen und für die Thematik Vereinbarkeit in all seinen Facetten sensibilisiert u.a. in der gemeinsam mit der Vizepräsidentin für Studium und Lehre initiierten Willkommensnachricht über STiNE zu Wintersemesterbeginn oder in Artikeln und Veranstaltungen.

Es sind eigene Broschüren, Praxisleitfäden und Merkblätter zu familiengerechten Angeboten rund um den Campus der Universität Hamburg entwickelt worden, so z.B. in Kooperation mit Abt. 2 der „Lageplan Familienfreundliche Hochschule“⁴⁷ (auf Deutsch und Englisch verfügbar), der einen umfassenden Überblick über Wickel- und Stillmöglichkeiten sowie vereinbarkeitsspezifischer Beratungs- und Betreuungsangebote auf dem Campus bietet oder zwei neue Broschüren - „Spiele für Groß und Klein“ und den „Leitfaden zu den Kinderbetreuungsangeboten“. Seit 2015 gibt es in der **UHH-App auch einen familiengerechten Button**⁴⁸, ein Kooperationsprojekt mit Abt. 2 und dem Exzellenzcluster CUI sowie dem Sonderforschungsbereich SFB 676.

Aktuelle Meldungen, Angebote und Informationen der Universität und der Kooperationspartner zum Themenspektrum Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium werden gesammelt, ausgewertet und auf der **Website des Familienbüros** zweisprachig in Deutsch und Englisch ins Netz gestellt. Sie sind zielgruppen- und themenspezifisch sortiert für alle Angehörigen abrufbar.⁴⁹

⁴⁷ www.uni-hamburg.de/familienbuero/lageplan-familiengerechte-hochschule.pdf

⁴⁸ UHH-App: <https://m.uhh.de/#Root-0->

⁴⁹ www.uni-hamburg.de/familienbuero.html

1.6.2 Beratung und Vermittlung

Das Beratungsangebot des Familienbüros wird von den Beschäftigten und Studierenden der Universität Hamburg sehr gut angenommen. Der stetige Anstieg an Ratsuchenden ist ein Erfolg der Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzungsstrategie.

Seit 2014 werden neben den individuell zu vereinbarenden persönlichen Terminen auch feste Telefonsprechstunden angeboten.

Es gab 2017 insgesamt 305 Beratungsanfragen im Familienbüro.

	2014	2015	2016	2017 ⁵⁰
TVBP	27	33	31	26
Wiss. Personal	49	48	64	59
Studierende	114	98	99	91
Studienbewerberinnen und –bewerber	20	28	30	44
Doktorandinnen und Doktoranden	16	21	23	20
Universitäre Institutionen	<i>Nicht erfasst</i>	<i>Nicht erfasst</i>	24	31
Sonstige	14	25	8	14
Gesamtanfragen*	240	253	299	305

*) ggf. Abweichung zur Gesamtzahl ergibt sich dadurch, dass nicht alle Ratsuchenden ihren Status angegeben haben.

1.6.3 Kooperationen, Beteiligungen und Netzwerke

Das Familienbüro ist in ein breites Netzwerk innerhalb und außerhalb der Universität eingebunden. Kooperationspartner sind insbesondere: Abt. 6: Personal, das Studierendenwerk, die Studienbüros, Abteilung 3: Studium und Lehre, die AstA-UniEltern, die Exzellenzcluster CUI und CliSAP, der SFB676, das Büro für die Belange von Studierenden mit Behinderungen oder chronischen Erkrankungen, die Familienbüros der anderen Hamburger Hochschulen sowie die anderen betrieblichen Beratungsstellen der UHH.

Zusammen mit der Abteilung für Studium und Lehre wurden 2014 erstmalig Netzwerktreffen mit den Studienbüros organisiert, um durch eine stärkere Vernetzung der Studienbüros, des CampusCenter und des Studierendenwerks über den konkreten Austausch von Fallbeispielen insbesondere gleiche Standards in der Beratung und Unterstützung von studierenden Eltern zu erreichen. Diese Austauschplattform familiengerechte Gestaltung des Studiums findet seitdem regelmäßig statt. In Kooperation mit Abt. 3 wurde eine Zusammenstellung von Best-Practice-Beispielen aus den Fakultäten und Fachbereichen zum fakultätsspezifischen/fachspezifischen Umgang mit dem Thema „familienfreundliches Studium“ erstellt. Weiterhin wurde eine **Website-Rubrik „Wissenschaft und Kind“** mit allen zentralen Informationen zu

⁵⁰ Davon 248 weibliche und 45 männliche Beratungssuchende (ggf. Abweichung zur Gesamtzahl der Anfragen ergibt sich dadurch, dass nicht alle Ratsuchenden ihr Geschlecht angegeben haben).

vereinbarkeitsunterstützender Maßnahmen und Beratungsstellen an der UHH für den wissenschaftlichen Nachwuchs eingerichtet. Zudem wurden ein **Praxisleitfaden zu „Ausstieg und Wiedereinstieg – Informationen zu Mutterschutz und Elternzeit insbesondere zur familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes“** in Kooperation mit Abt. 6: Personal⁵¹ entwickelt.

Ein besonderes Kooperationsprojekt zur Unterstützung alleinerziehender Studierender ist außerdem das Stipendienprogramm „Madame Courage“ in Zusammenarbeit mit dem ZONTA Club Hamburg Hafen e.V. und dem Sozialdienst katholischer Frauen e.V. (skf)⁵².

Seit 2015 besteht ein Netzwerk der Familienbüros Hamburger Hochschulen mit regelmäßigen Treffen und gemeinsamen Veranstaltungen.

Rund um den Hauptcampus können von allen Angehörigen der UHH die neu eingeführten **Mobilen Spielkisten** ausgeliehen werden.

Im **Downloadbereich** sind sowohl auf Deutsch sowie auf Englisch Dokumente zum Thema Vereinbarkeit an der UHH verfügbar, u.a.:

- Lageplan "Familiengerechte Hochschule" (PDF)
- Empfehlungen zur Vereinbarkeit von Studium und Familie (PDF)
- 10 Schritte zur Angehörigenpflege
- Kinderbetreuungsangebote UHH
- FAQs Studium und Familie
- Flyer Familienbüro
- 10 steps to parental leave @ UHH + university map.

Zudem wurde in den letzten Jahren das Thema **„Angehörigenpflege“** verstärkt in den Blick genommen und damit begonnen, den Campus dafür zu sensibilisieren. Hier wurden u.a. „Empfehlungsleitfäden⁵³“ überarbeitet und hinsichtlich Angehörigenpflege ergänzt, die Website-Rubrik erweitert und eine Kooperation mit dem UKE initiiert, sodass alle UHH-Beschäftigten an den **3-tägigen Basis-Pflegekurse im UKE** teilnehmen können. Die Veranstaltung „Studieren mit Kind“ wurde zur Veranstaltung „Studieren mit Familie“ und hat seit 2016 auch den Schwerpunkt „Pflege“ mit aufgenommen. Im Familienbüro ist eine der Mitarbeiterinnen ausgebildete **betriebliche Pflegelotsin**.

⁵¹<https://www.uni-hamburg.de/familienbuero/download/praxisleitfaden-mutterschutz-und-elternzeit.pdf>. 05.12.16

⁵² www.uni-hamburg.de/familienbuero/studieren-mit-kind/madame-courage.pdf

⁵³ <https://www.uni-hamburg.de/familienbuero/download/up-empfehlungen.pdf>

1.7 Kooperationen, Netzwerke, Gremienarbeit

1.7.1 Beteiligung an den Gremien Akademischer Senat und seiner Ausschüsse sowie Leitung des Ausschusses für Gleichstellung

Die Gleichstellungsbeauftragte nimmt regelmäßig an den Sitzungen des **Akademischen Senates** (AS) teil. Im Berichtszeitraum wurde die Wahlordnung der Universität nach den Vorgaben des HmbHG unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten angepasst. In § 96 Abs. 2 HmbHG ist geregelt, dass jedes Geschlecht mit einem Anteil von mindestens 40 von Hundert der Mitglieder vertreten sein muss. In der vom Akademischen Senat der Universität Hamburg am 6. April 2017 abgestimmten Wahlordnung⁵⁴ ist in § 11 Abs. 5 geregelt, dass der Wahlvorschlag bezüglich der Kandidierenden mindestens 40 Prozent jedes Geschlechts enthalten soll. In einer Liste mit drei Kandidaturen soll jedes Geschlecht mit mindestens einer Person vertreten sein. Bei einer gebundenen Liste gilt dies für die Zahl der auf die Gruppe entfallenden Sitze. Genügt ein Wahlvorschlag diesen Anforderungen nicht, ist diesem eine Stellungnahme gegenüber der oder dem Gleichstellungsbeauftragten der Universität beizufügen.

Bei der Wahl zum Akademischen Senat im Winter 2017 wurde dieses neue Wahlverfahren erstmals angewendet. Zu einem Listenvorschlag wurde der Gleichstellungsbeauftragten eine Stellungnahme vorgelegt.

Die Gleichstellungsbeauftragte ist qua Amt Vorsitzende des AfG - **Senatsausschusses für Gleichstellung** (neue Geschäftsordnung des Akademischen Senats vom 13.10.2016, § 21 Abs. 3 S.5), der in der Regel zwei Mal pro Semester tagt. Die Sitzungstermine werden seit 2015 am Ende des Semesters für das folgende verbindlich mit den Mitgliedern abgestimmt und auf der Homepage der Universität veröffentlicht. Dieses ist vor dem Hintergrund erforderlich, da Ausschüsse gemäß § 21 Abs. GO des Akademischen Senats hochschulöffentlich tagen.

Im **Präsidium** und der **Universitätskammer** wurden Gleichstellungsthemen über die zuständige Vizepräsidentin für Berufung und Nachwuchs eingebracht. Zu gleichstellungsrelevanten Themen wurde die Gleichstellungsbeauftragte eingeladen.

1.7.2 LaKoG und bukof

Die Gleichstellungsbeauftragte arbeitet in der **LaKoG** (Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hamburger Hochschulen) mit. Bis Frühjahr 2017 war Marie Krimmer (Referentin für Gleichstellung an der UHH) stellvertretende Sprecherin der LaKoG. In 2017 wurde Dr. Angelika Paschke-Kratzin einstimmig zur Sprecherin der LaKoG gewählt. Die regelmäßigen Treffen (durchschnittlich einmal pro Monat) der Gleichstellungsbeauftragten und Vertreterinnen der Gleichstellungsbüros der Hamburger Hochschulen wurden unter der Leitung der Sprecherin an der Universität Hamburg durchgeführt. Ungefähr dreimal pro Jahr fand eine gemeinsame Sitzung mit der Senatorin für Wissenschaft und Forschung statt.

Als Sprecherin der LaKoG ist Dr. Angelika Paschke-Kratzin Mitglied im erweiterten Vorstand der **bukof** (Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) und nimmt regelmäßig an den dreimal im Jahr stattfindenden Vorstandssitzungen teil. An der Jahrestagung der bukof nahmen die Gleichstellungsbeauftragte sowie Vertreterinnen der Stabstelle Gleichstellung teil.

⁵⁴ <https://www.fid.uni-hamburg.de/wahlordnung-akademischer-senat.pdf>

1.7.3 Zusammenarbeit mit der BWFG

Die Gleichstellungsbeauftragte und die Stabsstelle Gleichstellung arbeiten in unterschiedlicher Form mit der Behörde für Wissenschaft, Forschung und Gleichstellung zusammen. So wurde am **Aktionsplan für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt** (von der Bürgerschaft im Januar 2017 beschlossen) mitgewirkt. Der Workshop zur Vorbereitung des Aktionsplans fand 2016 an der Universität Hamburg statt. Zu den konkret geplanten und auch direkt an die Universität Hamburg adressierten Maßnahmen des Aktionsplans gehört es, die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Rahmen des (sich in der Entwicklung befindenden) Diversity-Konzepts sowie in der strategischen Ausrichtung der Hochschulen, in Lehrplänen sowie in der Forschung zu berücksichtigen (siehe Maßnahmen 32 und 33)⁵⁵.

Ein weiteres Thema war 2016 und 2017 die **Fortschreibung des gleichstellungspolitischen Rahmenprogramms** der Stadt Hamburg. Die Gleichstellungsbeauftragte und weitere Vertreterinnen der Stabsstelle haben dazu an Fachforen teilgenommen, sowohl die Universität wie auch die LaKoG haben zu Einzelfragen Stellungnahmen abgegeben. Mit einer Fortschreibung dessen ist in 2018 zu rechnen.

Unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten fand am 10.07.2017 eine Fachveranstaltung zum Thema „**Gender Budgeting - Perspektiven für den Hamburger Haushalt**“ statt.

1.7.4 AG „Code of Conduct“

Die Hamburger Wissenschaftsbehörde hat in einer Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern von Hochschulen, Gewerkschaften, Personalräten, Deutschem Hochschulverband und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten unter dem Stichwort „Code of Conduct“ Verabredungen darüber getroffen, wie die Arbeitsbedingungen für Nachwuchswissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftler an den Hochschulen entscheidend verbessert werden können. Als Gleichstellungsbeauftragte der Universität Hamburg und Vertreterin der LaKoG war Dr. Angelika Paschke-Kratzin durchgängig in dieser Arbeitsgruppe beteiligt. (siehe zudem Kapitel 1.3.2)

1.7.5 Weitere Kooperationen

An der Universität Hamburg gibt es sowohl für die Studierenden als auch die Beschäftigten jeweils eine **Kontakt- und Beratungsstelle bei sexueller Diskriminierung und Gewalt**. Mit beiden Stellen wurden im Berichtszeitraum vertrauensvoll zusammengearbeitet. Neben der generellen Sensibilisierung der Universitätsmitglieder und dem Austausch zu Einzelfällen stand die Anpassung der „Richtlinie gegen geschlechtsbezogene Diskriminierung und Sexuelle Gewalt an der Universität Hamburg“ von 2009 im Vordergrund des Austausches.

In 2017 fand erstmals eine von der Stabsstelle Gleichstellung organisierte **Vernetzung Gleichstellungsakteur*innen** statt. Mittlerweile gibt es an der Universität Hamburg eine Vielzahl von Personen, welche die Gleichstellungsarbeit in den Fakultäten und Forschungsverbänden organisieren, ohne selbst Gleichstellungsbeauftragte zu sein. Die Gleichstellungsbeauftragten vernetzen sich in der vierteljährlich stattfindenden Gleichstellungsbeauftragtenkonferenz, zu der die weiteren Gleichstellungsakteurinnen und –Akteure auch eingeladen werden, ein Austausch speziell zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen aber nicht den Raum finden. Diese Lücke soll durch die regelmäßig

⁵⁵<http://www.hamburg.de/contentblob/8080476/1a25022ddb800a8d89fd5616b2b5a654/data/d-broschuere-aktionsplan-fuer-akzeptanz-geschlechtlicher-und-sexueller-vielfalt-.pdf>

stattfindende Vernetzung Gleichstellungsakteur*innen geschlossen werden. Ziel ist neben dem Austausch zur Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen die Initiierung von Kooperationen. Als Beispiel dient hier auch die seit dem 01.01.2017 auf Initiative der Stabsstelle Gleichstellung institutionalisierte Zusammenarbeit durch die gemeinsame Finanzierung einer Mitarbeitendenstelle in den Geisteswissenschaften, welche genderspezifische und gleichstellungsrelevante Workshops für den Sonderforschungsbereich 950 "Manuskriptkulturen", die DFG-Kolleg-Forschergruppe "Jewish Scepticism" am Maimonides Centre for Advanced Studies und für das Graduiertenkolleg "Interkulturalität in der Frühen Neuzeit" organisiert.

In den sogenannten **Jahresgesprächen** gab es zwischen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und den Gleichstellungsteams der einzelnen Fakultäten einen intensiven Austausch. Ziel ist es, neben dem Austausch auch hier mit den einzelnen Institutionen (neben den Fakultäten auch die zentralen Einrichtungen) gemeinsame Gleichstellungsprojekte zu entwickeln und die Institutionen bei der Umsetzung der Gleichstellungspläne zu begleiten.

1.8 Öffentlichkeitsarbeit

1.8.1 Webseiten der Stabsstelle Gleichstellung

Der Webauftritt der Stabsstelle bietet neben einem Überblick über die Themen Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und Familie aktuelle Meldungen der Stabsstelle, Informationen zu eigenen Veranstaltungen bzw. Veranstaltungen mit Gleichstellungsbezug sowie zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten im Bereich Gleichstellung. Zudem sind hier Informationen zu der Historie der Stabsstelle Gleichstellung und zu der Arbeit der Gleichstellungsbeauftragten zu finden.

Im Zuge des Gesamt-Relaunchs des UHH-Webauftritts wurde die Internetseite der Stabsstelle 2017 überarbeitet. Neu hinzugekommen sind zwischen 2014 und 2017 Themen wie Gleichstellung und Nachhaltigkeit, Gleichstellung in Forschung und Lehre, eine Übersicht über Beratungsangebote und Informationen zum Diversity-Auditverfahren, an dem die UHH teilnimmt.

Die Inhalte der Webseite der Stabsstelle stehen weitestgehend auch in englischer Sprache zur Verfügung. Die Bereitstellung barrierefreier Informationen wird angestrebt.

1.8.2 Informationsmaterialien

Die Stabsstelle Gleichstellung veröffentlicht seit dem WS 2016/2017 einmal im Semester einen Newsletter mit kompakten Informationen zu gleichstellungsrelevanten Themen und Veranstaltungen; seither sind insgesamt vier Newsletter erschienen. Dieses Format trifft auf positive Resonanz⁵⁶.

Im Berichtszeitraum hat die Stabsstelle verschiedene Informationsbroschüren zu unterschiedlichen Themen veröffentlicht. Neben dem zentralen Flyer der Stabsstelle in Deutsch und Englisch, der über die Arbeit der Stabsstelle informiert, wurde die Auswertung des Agathe-

⁵⁶ Eine Übersicht der Newsletter findet sich auf der Webseite der Stabsstelle unter: <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/ueber-uns/newsletter.html>

Lasch-Coachings in Broschürenform in 2017 veröffentlicht. Davor gab es unter anderem ein Informationsblatt zu geschlechtergerechter (Amts)Sprache.

Zur Öffentlichkeitsarbeit im Bereich Vereinbarkeit siehe Kapitel 1.6.

1.9 Gleichstellung und Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit und Gleichstellung sind beides Querschnittsthemen, die die Zukunftsfähigkeit der Universität in den Blick nehmen und sich in der strategischen Ausrichtung wiederfinden. Deutlich wird diese Schnittmenge bei den Nachhaltigkeitszielen („Sustainable Development Goals“, kurz „SDGs“) der Vereinten Nationen. Ziel 5 „Gender Equality“, Ziel 10 „Reduced Inequalities“ sowie Ziel 8 „Decent Work and Economic Growth“ der Nachhaltigkeitsziele beziehen sich auf das Thema Gleichstellung im Sinne der inhaltlichen Ausrichtung der Stabsstelle der UHH.

Die Stabsstelle arbeitet seit 2016 intensiv mit dem Kompetenzzentrum nachhaltige Universität (KNU) zusammen, z.B.

- Gemeinsame Homepage „Gleichstellung und Nachhaltigkeit“⁵⁷
- Mitwirkung am 2. Nachhaltigkeitsbericht (2011-2014): Kapitel Soziales, u.a. zu Gleichbehandlung, Diversität und Chancengleichheit, Familiengerechte Hochschule und Work-Life-Balance
- Regelmäßige Mitwirkung einer Vertreterin der Stabsstelle Gleichstellung im Team 4 – „Nachhaltige Hochschulentwicklung“ des KNU⁵⁸
- Zusammenarbeit bei Veranstaltungen, wie Aktive Mittagspause der Stabsstelle Gleichstellung (04.10.2016 Vortrag von Dr. Claudia Schmitt: Gleichstellung und Nachhaltigkeit an der UHH – Relationen, Interaktionen und Synergien für die Praxis) und regelmäßige Unterstützung der Aktionstage Nachhaltigkeit. In 2017 fand der Diversity-Tag als Bestandteil der Aktionstage Nachhaltigkeit statt. Beide Veranstaltungen wurden vom Präsidium gemeinsam angekündigt.
- Im Diversity-Audit soll ein strategisches Zusammendenken von Diversität und Nachhaltigkeit erfolgen. Ein Mitglied der KNU-Leitung ist im Lenkungskreis vertreten.
- In der Veranstaltungsreihe „Pro Exzellenzia meets UHH - Nachhaltigkeit von wissenschaftlichen Karrierewegen“ wird zur Entwicklung und Gestaltung der Universität Hamburg als einer „University for a Sustainable Future“ regelmäßig beigetragen.

⁵⁷ www.uni-hamburg.de/gleichstellung/gleichstellung/gleichstellung-und-nachhaltigkeit.html

⁵⁸ www.nachhaltige.uni-hamburg.de/kompetenzzentrum/teammitglieder.html

2 Gleichstellung in anderen Bereichen

2.1 Die akademische Selbstverwaltung – Frauen in zentralen Gremien

Im Jahr 2014 betrug der Frauenanteil an den zentralen Gremien der UHH 35% (vgl. 34% Frauenanteil im Vierten Bericht der Gleichstellungsbeauftragten). In 2015, 2016 und 2017 ist der Frauenanteil kontinuierlich gestiegen (vgl. Tab. 10); 2015 beträgt er 38%, 2016 39% und 2017 41%. Zum Vergleichsberichtsraum 2011 bis 2013 ist dies eine Steigerung um sieben Prozent.

Insbesondere in den Gremien Akademischer Senat (Vergleich durchschnittlicher Frauenanteil 2011 bis 2013 bei 18%) und Ausschuss für Planung und Haushalt (Vergleich durchschnittlicher Frauenanteil 2011 bis 2013 bei 14%) ist für den Berichtszeitraum 2014-2017 jeweils ein Frauenanteil von rund 28% bzw. 14% zu verzeichnen. Somit gab es einen Zuwachs beim Frauenanteil im Akademischen Senat um zehn Prozent, während der Anteil weiblicher Mitglieder im Ausschuss für Planung und Haushalt gleich geblieben ist und im Zentralen Ausschuss für Nachwuchsförderung auf 0% gesunken ist.

Tabelle 10				
Frauenanteil in zentralen Gremien 2014-2017*				
Quelle: Geschäftsführung Akademischer Senat P 17, Stichtag: 01.12.2017				
	Frauenanteil 2014	Frauenanteil 2015	Frauenanteil 2016	Frauenanteil 2017
Akademischer Senat	21%	32%	26%	32%
Ausschuss für Planung und Haushalt	14%	14%	14%	14%
Ausschuss für Lehre und Studium	60%	50%	70%	60%
Ausschuss Forschung und wiss. Nachwuchs	29%	43%	14%	14%
Ausschuss für Gleichstellung	86%	86%	71%	71%
Bauausschuss	14%	14%	29%	29%
Zentraler Ausschuss Nachwuchsförderung	0%	0%	25%	50%
Rat für Fragen der Wissenschaftsethik	0%	0%	17%	33%
Ausschuss gemäß Immatrikulationsordnung	57%	67%	43%	43%
Wahlausschuss	25%	25%	25%	25%
Wahlprüfungsausschuss	0%	0%	25%	25%
Uni Vertreterinnen in der GK Gender and Diversity	100%	100%	100%	100%
Gesamt	35%	38%	39%	41%

* gezählt wurden hier lediglich die tatsächlichen Mitglieder, nicht zusätzlich deren Stellvertreterinnen und Stellvertreter. Zu beachten ist, dass die angegebene Gesamtzahl nicht die Gesamtplätze meint (ggf. nicht besetzte Plätze).

2.2 Gleichstellungsarbeit TVBP

Zum 1. Januar 2015 trat das neue Hamburgische Gleichstellungsgesetz in Kraft, das einige Veränderungen für die Gleichstellungsarbeit im Bereich des Technischen-, Bibliotheks- und Verwaltungspersonals (TVBP) mit sich brachte:

- Der Begriff „Frauenbeauftragte“ wurde flächendeckend durch „Gleichstellungsbeauftragte“ ersetzt.
- Im Rahmen eines Interessensbekundungsverfahrens waren neue Gleichstellungsbeauftragte zu finden und durch die Dienststelle zu bestellen. Eine Anwendung des früher bekannten Wahlverfahrens war dabei nicht mehr möglich. Es sollte dem Rechnung getragen werden, dass Beauftragte sich von Interessensvertretungen in der auszufüllenden Rolle unterscheiden.
- Um Interessenskollisionen zu vermeiden, dürfen Gleichstellungsbeauftragte nicht mehr zeitgleich Mitglied des Personalrates sein und umgekehrt.

Bis zum Abschluss des gesamten Verfahrens führten Michelle White als hauptamtliche Gleichstellungsbeauftragte und Gisela Weigel als deren Stellvertreterin die Ämter kommissarisch fort. Die Amtszeit endete mit der Neubestellung von Gleichstellungsbeauftragten gem. §18 HmbGleIG am 30. Juni. Zum 1. Juli 2015 wurden nach Abschluss eines mehrstufigen Bewerbungsverfahrens Michelle White als hauptverantwortliche Gleichstellungsbeauftragte des TVBP-Personals, Cordula Bracker als erste und Gisela Weigel als zweite Stellvertreterin bestellt. Die Amtszeit beträgt vier Jahre vom 1. Juli 2015 bis 30. Juni 2019.

Zu den zentralen Aufgaben gehört das vom Gesetzgeber formulierte Erreichen von Geschlechterparität (50:50). § 5 HmbGleichG legt einen Vorrang des unterrepräsentierten Geschlechtes in Personalauswahlverfahren fest (Unterrepräsentanz besteht bei einem Schwellenwert von unter 40 zu 100). Das führte dazu, dass FHH-weit eine sogenannte „Förderklausel“ in die Stellenausschreibungen integriert wurde, in der das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht besonders anzusprechen und bei gleicher Eignung und fachlicher Leistung zu bevorzugen ist. 2015 wurden 127 Auswahlverfahren begleitet.

Ein zentrales Thema der Gleichstellungsarbeit in 2016 beinhaltete die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten an der Erstellung des Gleichstellungsplans für das Technische, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal (TVBP). Zum Thema Gleichstellungsplan wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, die schwerpunktmäßig über mögliche Maßnahmen und Zielformulierungen beriet. Die Gleichstellungsbeauftragten haben darauf hingewirkt, dass in Personalauswahlverfahren Familienaufgaben stärker Berücksichtigung finden.

Die Vor- und Nachbereitung sowie die Begleitung von Personaleinstellungsverfahren nahmen den größten Anteil zeitlicher Ressourcen der Gleichstellungsbeauftragten in Anspruch. Durch die Präsenz in den Verfahren konnte erreicht werden, dass die beratende Rolle der Gleichstellungsbeauftragten in den Personalauswahlverfahren gut angenommen wurde.

Es wurde mit der Ausschreibungsstelle und den ausschreibenden Bereichen daran gearbeitet, Stellenausschreibungstexte gendergerecht zu formulieren und die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Teilzeiteignungsklausel bei der Vergabe von Vollzeitstellen zu beachten.

In 2016 nahmen die Gleichstellungsbeauftragten regelmäßig an Gremiensitzungen teil, unter anderem an den behördenweiten Treffen der Gleichstellungsbeauftragten der FHH. In allen Arbeitskreisen war die Erstellung des Gleichstellungsplans Schwerpunktthema. Die Gleichstellungsbeauftragten der Hamburger Hochschulen haben sich vernetzt und einen Arbeitskreis gegründet, an denen die Gleichstellungsbeauftragten ebenso teilnahmen.

Die Beschäftigtenzahlen im TVBP-Bereich stiegen 2016 leicht an. Erfreulich ist es, dass die Universität im Bereich des Technischen, Verwaltungs- und Bibliothekspersonal weiterhin Frauen für Führungspositionen gewinnen konnte. Dieser Trend ist positiv zu werten, dennoch gilt es diesen weiter zu verfolgen, um eine Ausgewogenheit der Geschlechter dauerhaft zu sichern.

Im Jahr 2017 ist Michelle White aus dem Amt der hauptverantwortlichen Gleichstellungsbeauftragten des TVBP ausgeschieden. Zwei Interessensbekundungsverfahren zur Bestimmung einer Nachfolge sind ohne Erfolg geblieben.

Die stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten des TVBP Cordula Bracker und Gisela Weigel, diese mit zeitlich begrenzter Aufstockung, haben 94 Personalauswahlverfahren von ca. 240 Stellenausschreibungen im Bereich des TVBP, über 135 Gesprächstage verteilt, begleitet.

Weiterhin haben diverse Beratungen, sowohl von Kolleginnen und Kollegen, als auch Ausschreibenden stattgefunden. Die Gleichstellungsbeauftragten haben sich an den Verhandlungen zur Dienstzeitvereinbarung „Funktionszeit“ beteiligt.

In 2017 wurde ein Entwurf des Gleichstellungsplans für das TVBP dem Personalamt der Hansestadt Hamburg übergeben. Hierzu befinden sich das Amt und die Universität zur Beschlussfassung im Gespräch.

2.3 Gleichstellung im Bereich der Studierenden⁵⁹

Im Jahr 2014 lag ein großer Arbeitsschwerpunkt des im AStA für Antidiskriminierungsarbeit gewählten Referats im Bereich der Geflüchtetenolidarität. So wurde sich in verschiedenen Initiativen dafür eingesetzt, die Geflüchteten am Campus und in der Stadt zu unterstützen und für soziales Engagement seitens Studierender gegenüber den Geflüchteten am Campus und in der Stadt zu werben. Gemeinsam mit dem gesamten AStA setzte sich das Referat für verschiedene Hilfsprogramme ein, um etwa Sprachkurse oder Helfer*Innen an Bedürftige zu vermitteln. Es fanden auch unterschiedliche Veranstaltungen, etwa Vorträge, Diskussionen oder Kneipenabende statt, um unter den Studierenden den Austausch über das Thema zu befördern und Vorurteile abzubauen. Die Referate der nachfolgenden Jahre unterstützten die Arbeit in diesem Bereich weiter. So wurde beispielsweise die jährliche Veranstaltungsreihe „Politkneipe“ über die nächsten Jahre fortgeführt und es fanden zu den verschiedensten Schwerpunkten des Themenkomplexes „Gleichstellung“ die unterschiedlichsten Veranstaltungen in einem regelmäßigen Turnus auf dem Campus statt.

Außerdem wurde eine Sprechstunde eingerichtet in der Studierenden einmal wöchentlich die Möglichkeit gegeben wurde, mit einer wahlweise weiblichen* oder männlichen* Person über ihre Erfahrungen bezüglich Diskriminierungen an der Universität zu sprechen. Diese wurde von den Studierenden auch genutzt und es ergaben sich hieraus verschiedene Projekte, die von dem im AStA für Gleichstellung zuständigen Referat bearbeitet wurden. So wurde sich auf Wunsch mehrerer Studierender für die Abschaffung der binären Geschlechterordnung in den Studierendenausweisen und Semestertickets, sowie allgemein der Verwaltungsstruktur der Universität teilweise erfolgreich eingesetzt. Auch die mangelnde Barrierefreiheit an einigen Stellen des Campus und der Universitätsgebäude wurde problematisiert, sowie Erfahrungen mit sexueller Belästigung auf dem Campus nachgegangen.

⁵⁹ Text verfasst vom Referat für Antidiskriminierung, Antifaschismus und kritische Wissenschaft des AStAs UHH.

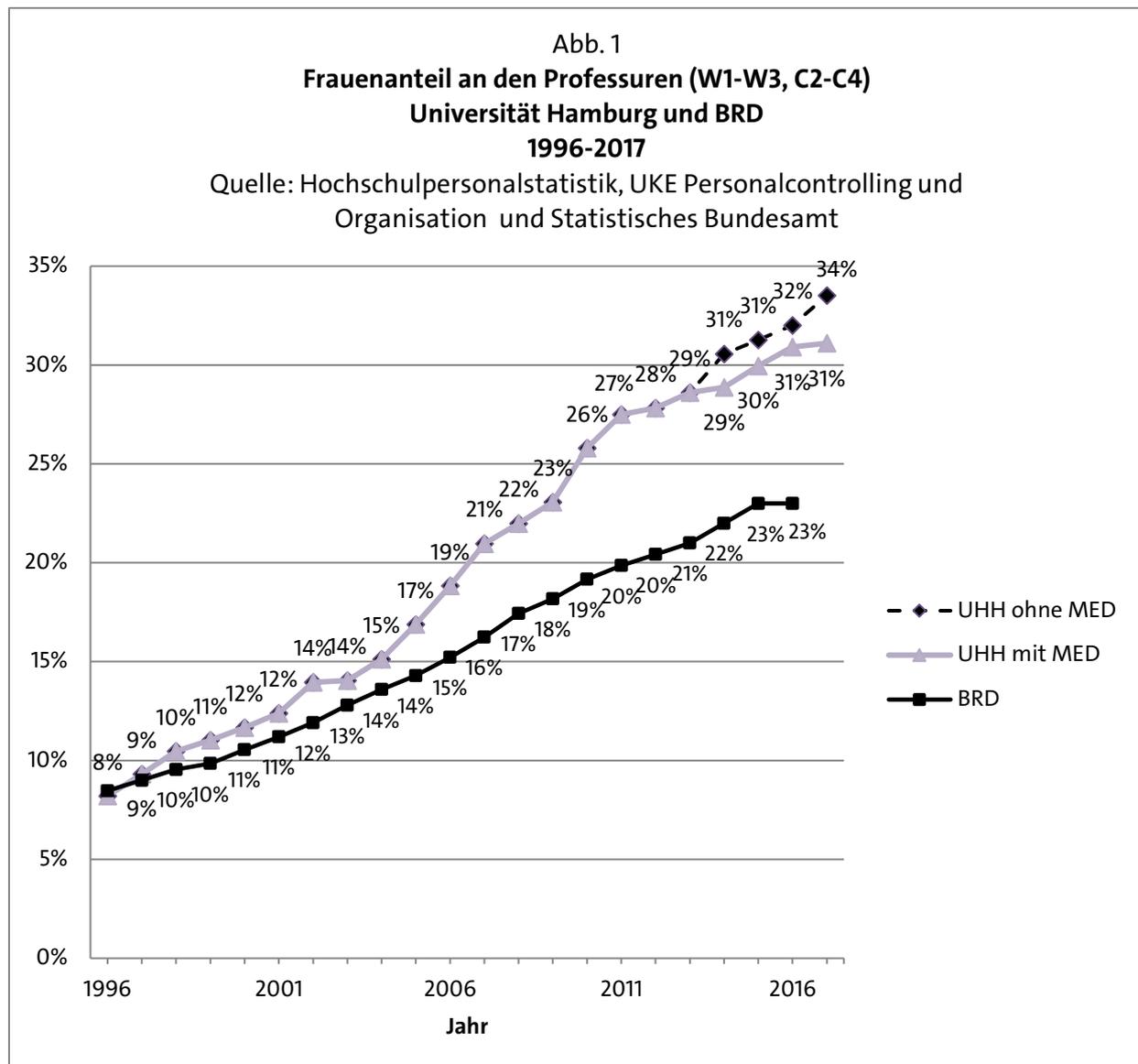
Darüber hinaus wurden verschiedenste studentische Initiativen gefördert, die sich mit gleichstellungspolitischen Themen auseinandersetzen. Die Förderung fand dabei sowohl auf finanzieller, als auch organisatorischer Ebene statt und stellt einen mindestens genauso wichtigen Teil der Gleichstellungsarbeit dar, wie die Initiierung von eigenen Projekten seitens des entsprechenden Referats des AStA. Außerdem gab es eine rege Vernetzungsarbeit und es wurde regelmäßig der Austausch über gleichstellungspolitische Themen mit den verschiedensten Mitgliedern der Studierendenschaft, Universität und Universitätsverwaltung gesucht.

In den Jahren 2016 und 2017 kam es zunehmend zu politischen Unstimmigkeiten zwischen den verschiedenen Listen des AStA, infolgedessen die Arbeit mehrerer Referate, auch die Arbeit der mit Gleichstellungsaufgaben betreuten Referate, von einigen Listen blockiert wurde. Die gleichstellungspolitische Arbeit der Studierenden war so nur schwer möglich.

3 Daten zur Gleichstellung im wissenschaftlichen Bereich⁶⁰

3.1 Personalbestand im Bereich Professuren

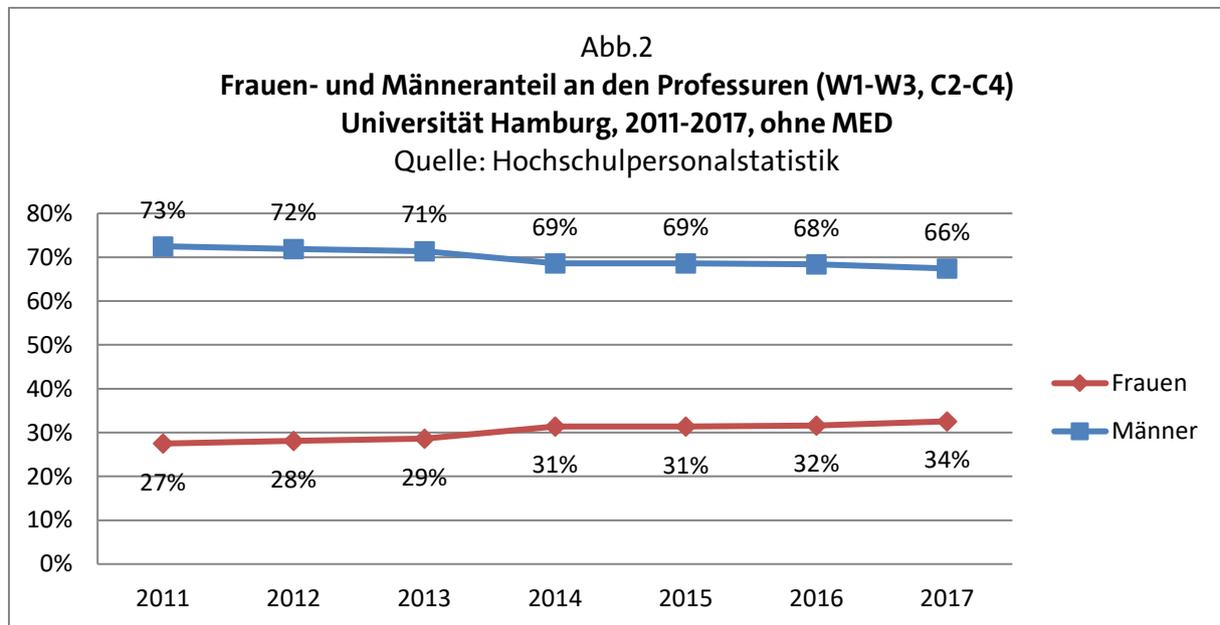
Die folgende Darstellung beschäftigt sich mit dem wissenschaftlichen Personalbestand an Professuren (W1- bis W3- bzw. C2- bis C4-Professuren).⁶¹



⁶⁰ Da es sich bei dem vorliegenden Bericht um den Bericht der Gleichstellungsbeauftragten und der Stabsstelle Gleichstellung der UHH handelt, werden sowohl die Bestandsprofessuren wie auch die Neuberufungen der MED, die unabhängig vom Berufungsgeschehen bzw. der Gleichstellungsarbeit der Universität verhandelt werden, in der Auswertung nicht berücksichtigt. Wenn nicht anders angegeben, sind die Tabellen, Diagramme und Auswertungen ohne MED.

⁶¹ Bei allen Angaben handelt es sich im Folgenden jeweils um Aussagen über besetzte Stellen von Hochschullehrer/innen und nicht um insgesamt vorhandene und nicht besetzte, fremdgenutzte etc. Stellen. Auch wenn die UHH seit 2005 keine C-Professor/innen mehr beruft, sind diese weiterhin im Personalbestand vorhanden.

Wie in den vergangenen Berichten der Gleichstellungsbeauftragten wurde als positive Entwicklung die kontinuierliche Steigerung des Frauenanteils an den Professuren beschrieben. Dies ist auch für die Jahre 2014-2017 zu konstatieren. Abb. 1 und Abb. 2 veranschaulichen dies und setzen den Berichtszeitraum 2014-17 mit der Entwicklung seit 2011 in Beziehung, da sich Bestandsgrößen beim Personal langsamer als bei der Personalgewinnung verändern.



In 2014 waren von 567 Professuren an der UHH 173 mit Frauen besetzt, dies entspricht einem Frauenanteil von 31%. In 2015 beträgt der Frauenanteil ebenso 31% (177 Frauen und 390 Männer). 2016 lag der Frauenanteil bei 32%, wobei insgesamt 178 Frauen eine Professur innehatten. 2017 stieg der Frauenanteil noch einmal um weitere zwei Prozent auf nunmehr 34% (191 der Professuren waren mit Frauen besetzt).⁶²

⁶² Alle Angaben ohne MED.

3.1.1 Professuren in den einzelnen Stellenkategorien⁶³

Tab. 11 und Abb. 3 geben einen Überblick über die Frauen- und Männeranteile in den einzelnen Stellenkategorien der Professuren. Für einen Vergleich wurden die drei Jahre des vierten Gleichstellungsberichts herangezogen.

Tabelle 11								
Professuren und Höherer Dienst nach Besoldung an der Universität Hamburg 2011 bis 2017								
Quelle: Hochschulpersonalstatistik								
Besoldungsstufe/Geschlecht		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
C2	weiblich	3	2	2	0	0	0	0
	männlich	11	6	3	3	3	2	2
	gesamt	14	8	5	3	3	2	2
	Anteil w in %	21%	25%	40%	0%	0%	0%	0%
	Anteil m in %	79%	75%	60%	100%	100%	100%	100%
W1	weiblich	34	32	35	37	35	32	40
	männlich	36	45	39	41	37	36	35
	gesamt	70	77	74	78	72	68	75
	Anteil w in %	49%	42%	47%	47%	49%	47%	53%
	Anteil m in %	51%	58%	53%	53%	51%	53%	47%
W2/C3	weiblich	62	62	64	64	63	64	63
	männlich	111	109	114	108	109	111	109
	gesamt	173	171	178	172	172	175	172
	Anteil w in %	36%	36%	36%	37%	37%	37%	37%
	Anteil m in %	64%	64%	64%	63%	63%	63%	63%
W3/C4	weiblich	62	64	62	63	63	66	66
	männlich	209	209	203	206	203	201	204
	gesamt	271	273	265	269	266	267	270
	Anteil w in %	23%	23%	23%	23%	24%	25%	24%
	Anteil m in %	77%	77%	77%	77%	76%	75%	76%
Höherer Dienst⁶⁴	weiblich	17	10	9	9	16	16	22
	männlich	30	34	26	36	38	29	29
	gesamt	47	44	35	45	54	45	51
	Anteil w in %	36%	23%	26%	20%	30%	36%	43%
	Anteil m in %	64%	77%	74%	80%	70%	64%	57%
Gesamt inkl. Sonstige	weiblich	178	170	172	173	177	178	191
	männlich	397	403	385	394	390	379	379
	gesamt	575	573	557	567	567	557	570
	Anteil w in %	31%	30%	31%	31%	31%	32%	34%
	Anteil m in %	69%	70%	69%	69%	69%	68%	66%

⁶³ Hier werden die Professuren der UHH ohne UKE betrachtet.

⁶⁴ Bei der Besoldungsstufe höherer Dienst handelt es sich um Sonderarbeitsverträge in Anlehnung an die W2/W3-Besoldung. Hierbei handelt es sich vorwiegend um Vertretungsprofessorinnen und -professoren. In den anderen Darstellungen als Sonstige angeben.

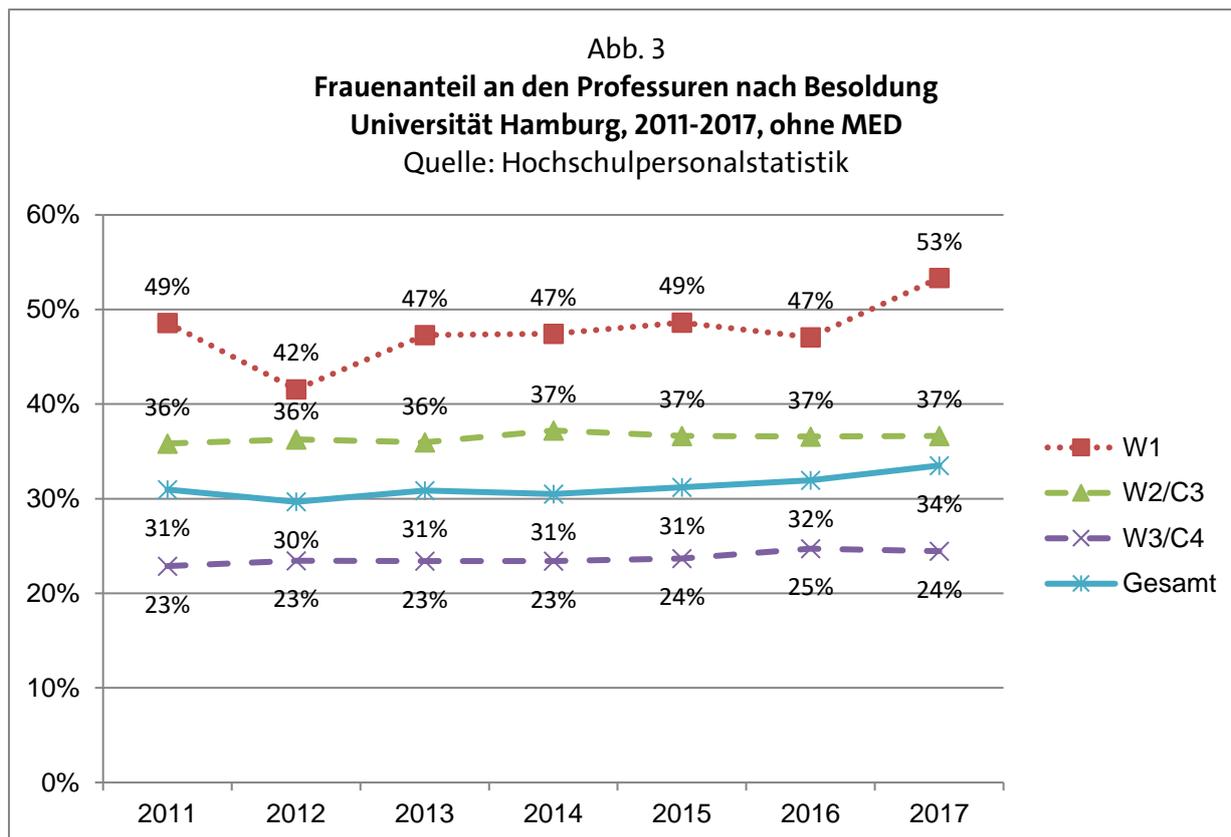


Tabelle 11 und Abbildung 3 zeigen, dass auch im Personalbestand gilt, was für die Neuberufungen (siehe Kapitel 3.2) festgestellt wurde: Für die Höhe des Frauenanteils an den Professuren ist zu einem erheblichen Maß der Frauenanteil an den Juniorprofessuren verantwortlich. Der Frauenanteil an den Juniorprofessuren liegt immer deutlich über dem Frauenanteil der anderen Besoldungsgruppen und im Jahr 2017 mit 53% sogar über dem Männeranteil.

Der Frauenanteil an den C3/W2-Professuren lag im Berichtszeitraum konstant bei 37% und damit ein Prozentpunkt höher als im Vergleichszeitraum des vierten Gleichstellungsberichts.

Der Frauenanteil an den C4/W3-Professuren ist gegenüber dem vorherigen Berichtszeitraum um zwei Prozentpunkte leicht gestiegen, aber mit 24% signifikant unter dem Gesamtdurchschnitt für die Jahre 2014-2017 (32%). Dies verdeutlicht, dass die UHH verstärkt auch in dieser Stellenkategorie Frauen berufen muss, soll der Anteil von C4/W3-Professorinnen gesteigert werden.

Über die Entwicklung des Frauenanteils an den C2-Professuren werden an dieser Stelle keine ausführlichen Aussagen getroffen, da es sich hierbei um eine auslaufende Stellenkategorie handelt. Diese Stellenkategorie umfasst eine extrem kleine Fallzahl mit insgesamt 3 Professuren für die Jahre 2014-2017.

Erwähnenswert sind die starken Veränderungen der Frauenanteile im Bereich der Stellenkategorie „höherer Dienst“. Dieser umfasst vornehmlich Sonderarbeitsverträge in Anlehnung an die W2/W3-Besoldung wie Vertretungsprofessuren. Auffällig ist hier die Steigerung des Frauenanteils in 2014 mit 20% um 23 Prozentpunkte bis 2017 auf 43%.

3.1.2 Professuren in den Fakultäten

Die Tabellen 12 und 13 zeigen den Frauenanteil an den Professuren in den Fakultäten der UHH im Vergleich. Wie auch im vorangegangenen Bericht fällt eine erhebliche Differenz in den Prozentzahlen der Fakultäten auf. Die Neugründung der PB und der BWL hat ebenfalls zu Veränderungen geführt.⁶⁵

	2011			2012			2013		
	w%	w	g	w%	w	g	w%	w	g
RW	24%	8	33	22%	8	36	23%	8	35
WISO	29%	24	82	33%	31	94	31%	30	98
EPB	51%	40	79	51%	40	78	54%	42	78
GW	42%	53	126	47%	58	124	46%	57	124
MIN	16%	32	197	16%	32	206	16%	31	198
GESAMT inkl. Sonstige	27%	179	651	28%	189	673	29%	192	671

Fakultäten ab 2014	2014		2015		2016		2017					
	w%	w	g	w%	w	g	w%	w	g			
RW	18%	6	33	16%	6	37	21%	8	38	26%	10	39
WISO	36%	28	78	34%	26	77	35%	25	71	35%	26	74
BWL	17%	4	24	15%	4	26	19%	5	27	21%	5	24
EW	51%	32	63	49%	26	53	52%	27	52	54%	29	54
PB	47%	8	17	50%	8	16	40%	6	15	40%	6	15
GW	45%	60	133	47%	65	138	46%	65	142	47%	69	146
MIN	16%	34	214	18%	38	213	19%	39	206	20%	43	211
GESAMT inkl. Sonstige, ohne MED	31%	173	567	31%	177	567	32%	178	557	34%	191	570

Die Fakultät **RW** konnte ihren Frauenanteil an den Professuren von 18% in 2014 auf 26% im Jahr 2017 steigern. Das ist eine Steigerung von acht Prozentpunkten.

Der Frauenanteil an den Professuren in der **WISO**-Fakultät ist über den Zeitraum 2014-2017 von 36% auf 35% gesunken, wobei auch die Gesamtzahl der Professuren abgenommen hat.

Die Fakultät **EW** hat ihren bereits hohen Frauenanteil an den Professuren noch einmal um drei Prozentpunkte auf nunmehr 54% in 2017 gesteigert.

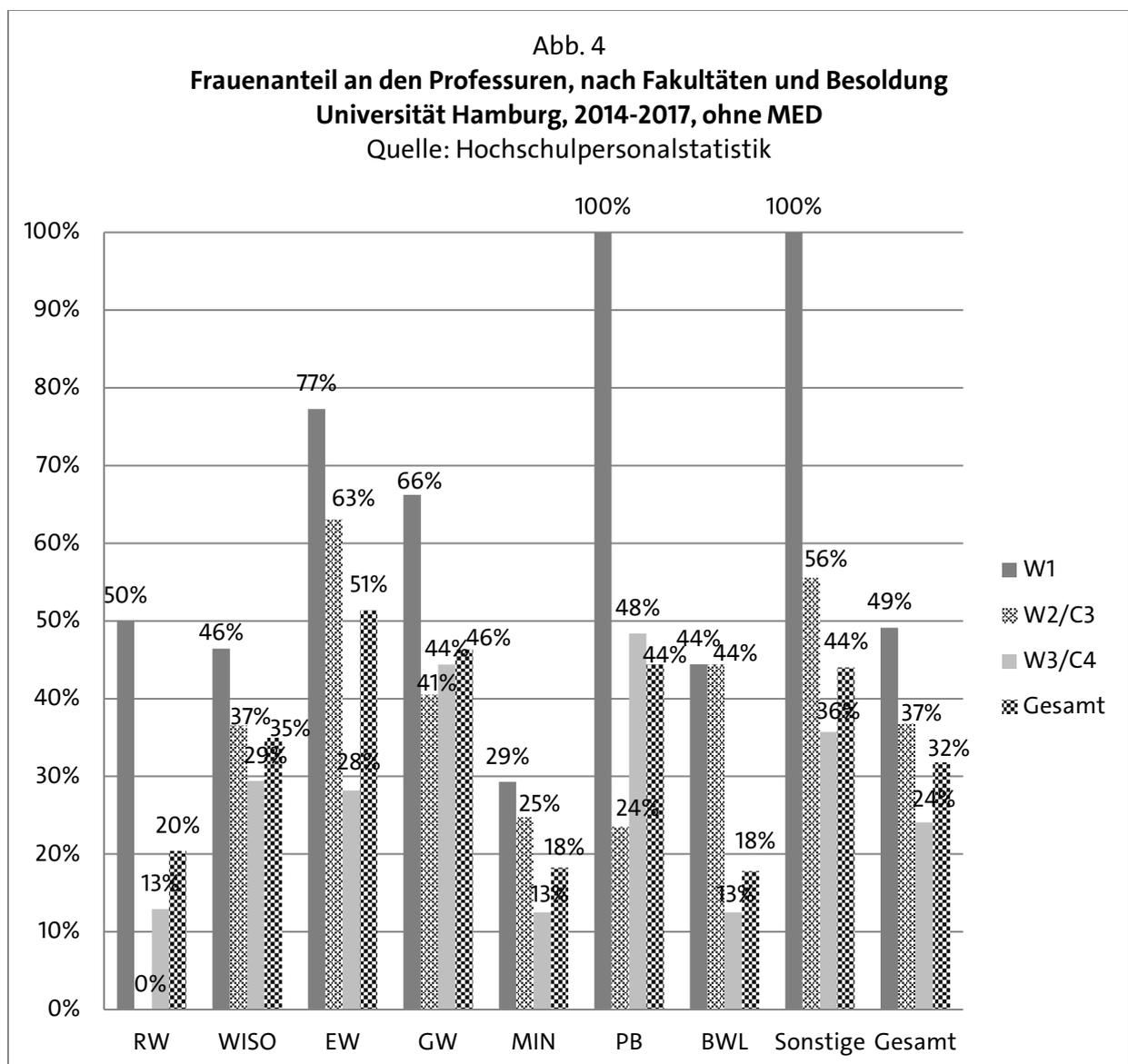
⁶⁵ Daher ist auch die Vergleichbarkeit zum vorherigen Berichtszeitraum nur eingeschränkt möglich.

Die Fakultät der **PB** die in 2014 neu gegründet wurde, konnte ihren hohen Frauenanteil von 2014 mit 47% und 50% in 2015 nicht halten, so dass in 2017 40% der insgesamt 15 Professuren mit Frauen besetzt sind.

In der Fakultät **GW** konnte der Frauenanteil von 2014 bis 2017 um zwei Prozentpunkte kontinuierlich gesteigert werden (von 45% in 2014 auf 47% in 2017).

Die ebenso neu gegründete Fakultät **BWL** hat neben der **MIN** mit 21% in 2017 den geringsten Frauenanteil der Fakultäten, wobei dennoch eine Steigerung von 17% in 2014 um vier Prozentpunkte bis 2017 zu verzeichnen ist.

In der Fakultät **MIN** lag der Frauenanteil in den vergangenen vier Jahren vergleichsweise gering bei 18% für den Gesamtzeitraum. Jedoch ist auch hier eine Steigerung von 2014 bis 2017 um vier Prozentpunkte auf 20% in 2017 zu verzeichnen. Bezogen auf die hohe Gesamtanzahl der Professuren (insgesamt 211) sind das mehr als 40 Professorinnen.



In Abb. 4 werden für jede Fakultät die Frauenanteile sowohl in den einzelnen Stellenkategorien als auch summiert im Verhältnis dargestellt. Eine vertiefte Darstellung der Verteilung der Professuren in den Fachbereichen findet sich im Anhang.

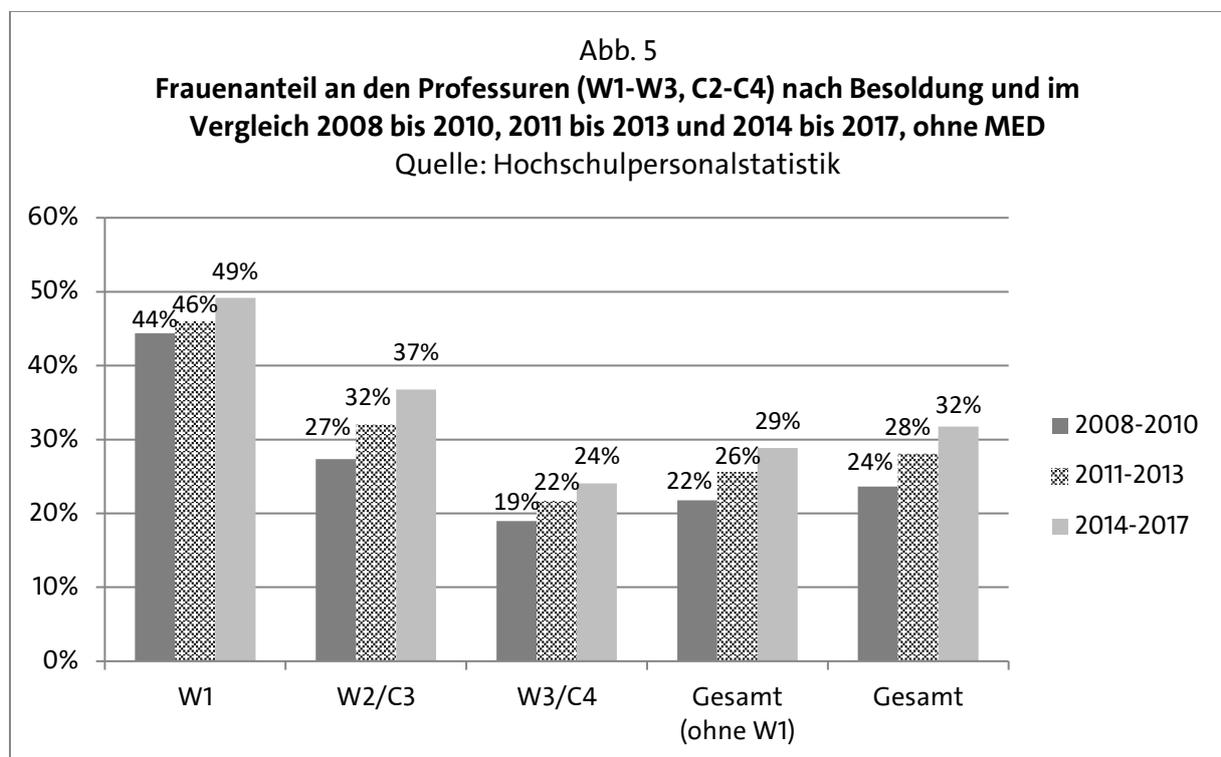
Dabei wird deutlich, dass:

- mit Höhe der Besoldungsgruppe die Frauenanteile in allen Fakultäten, bis auf die PB, abnehmen. Wobei die RW einen Frauenanteil bei den W2-Professuren von 0% und 13% bei den W3-Professuren hat.
- die Frauenanteile an den Professuren häufig durch hohe Frauenanteile der Juniorprofessuren begründet sind,
- insbesondere die PB, die EW und die GW in der W1-Kategorie hohe Frauenanteile zu verzeichnen haben,
- der Frauenanteil an den W2/C3-Besoldungen bei der BWL (44%), der GW (41%) und der EW (63%) besonders hoch ist und über dem Durchschnittswert (35%) für die Kategorie im Berichtszeitraum liegt,
- in der höchsten W3/C4-Besoldungskategorie der Professorinnenanteil in der PB und GW mit jeweils 48% bzw. 44% am höchsten ist und zusätzlich in der WiSo wie auch in der EW über dem Durchschnittswert von 24% für die Jahre 2014 bis 2017 liegt,
- bezogen auf den jeweiligen Durchschnittsfrauenanteil der Fakultäten die PB, die GW, EW und die WiSo über 32% (für 2014-2017) liegen.

Besonderes Potential bei der Stellenbesetzung besteht für die W1-Kategorie in der MIN-Fakultät, für die W2-Besoldungsgruppe in den Fakultäten RW, MIN, PB und für die W3-Professuren bei der RW, MIN und BWL.

3.1.3 Entwicklung im Bestand der Professuren im Vergleich zu den vorherigen Berichten

Auch im Vergleich zu den vorherigen Gleichstellungsberichten werden die positiven Entwicklungen im Bereich Bestand deutlich.⁶⁶ So war bereits in den Berichten drei und vier die W1-Kategorie, die mit dem höchsten Frauenanteil. Im aktuellen Berichtszeitraum beträgt hier der Anteil 49%. Auch in der W2-Kategorie ist eine Steigerung zu verzeichnen – zum vorherigen Bericht ein Prozentpunkt auf 37%. In der Kategorie W3 liegt der Frauenanteil bei 24%. Bezogen auf den Gesamtwert für die jeweiligen Berichtszeiträume konnte eine Steigerung von zwei Prozentpunkten (auf 32%) erreicht werden. Im Vergleich zu den Steigerungsraten in den vergangenen Jahren und in Hinblick darauf, dass dieser Bericht einen Vierjahreszeitraum umfasst, fällt der Zuwachs im Verhältnis gering aus – vor allem da es nur marginale Veränderungen im Bereich der W3-Professuren gab, so dass hier die UHH das größte Entwicklungspotential hat.



3.1.4 Entwicklung im Bestand der Professuren nach Fakultät und Berichtszeitraum

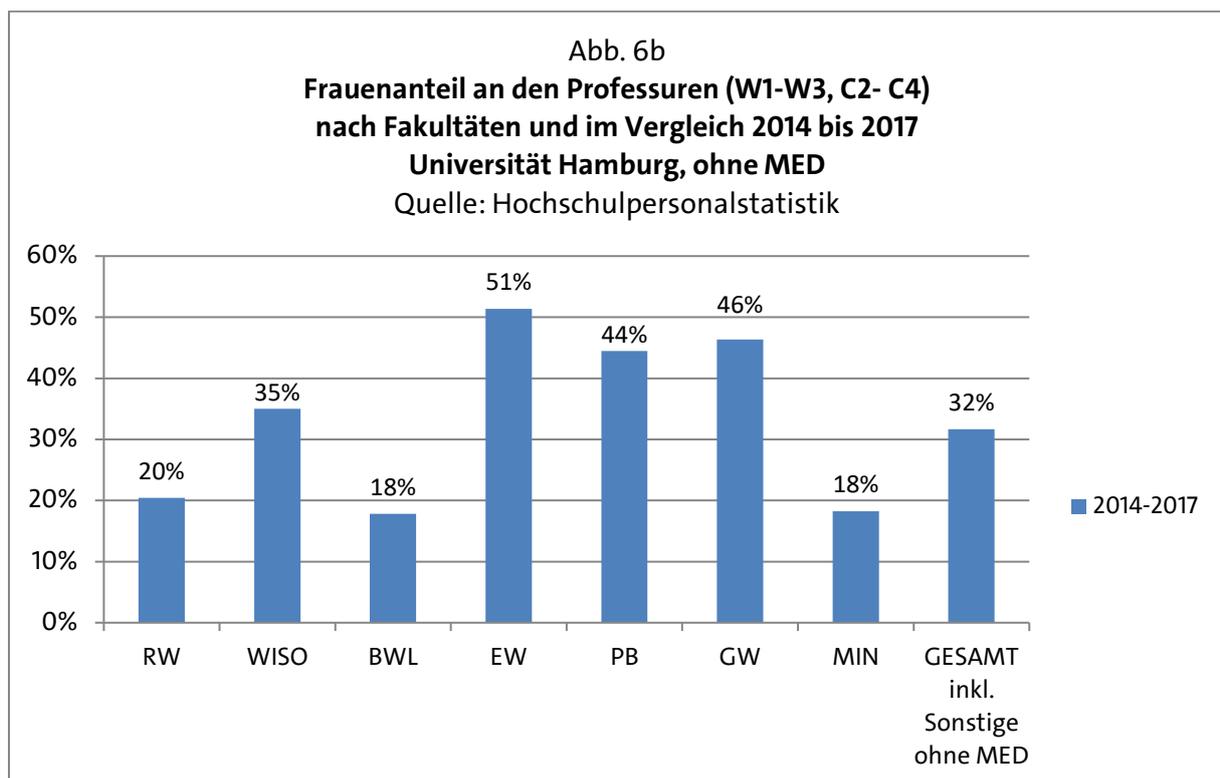
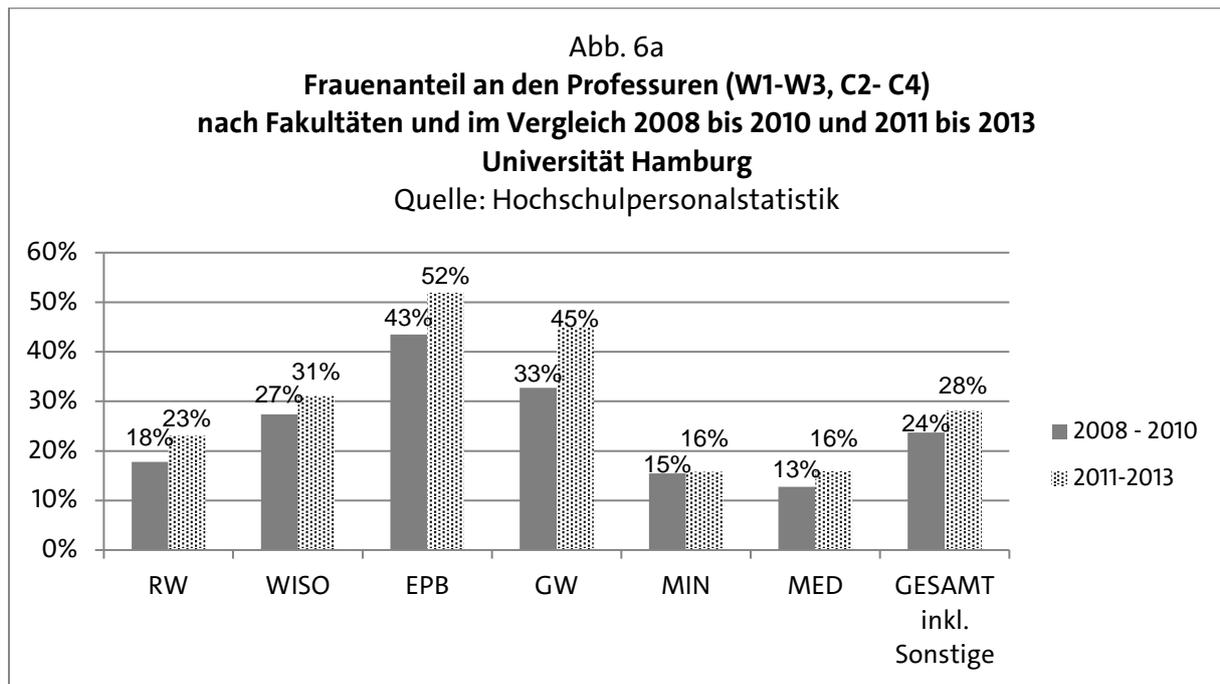
Ein Vergleich zu den vorherigen Zeiträumen ist durch die Neugründung der BWL und PB nur eingeschränkt möglich.

Im Gegensatz zum vorherigen Bericht, sind nicht für alle Fakultäten Zuwächse zu verzeichnen. Auffällige Änderungen zum vorherigen Bericht sind:

- Der Rückgang des Frauenanteils in der RW um drei Prozentpunkte, in der WISO um vier Punkte und der EW um einen Prozentpunkt, wobei dies auch der Ausgründung der PB geschuldet sein kann.
- In der MIN und in der GW sind dagegen leichte Steigerungen zu verzeichnen.
- Die PB liegt mit ihrem Professorinnenanteil über dem Durchschnitt des Berichtszeitraums.

⁶⁶ Sowohl die Auswertung als auch die Grafik beziehen sich auf Angaben ohne MED.

Damit hat die EW eine geschlechterparitätische Verteilung der Professuren erreicht, gefolgt von der GW und der PB mit annähernd paritätischen Werten. Um den Frauenanteil systematisch zu steigern, bedarf es jedoch einer konsequenten Besetzung von W3 und W2-Stellen mit geeigneten Wissenschaftlerinnen, da hier noch das größte Entwicklungspotential besteht. Die bereits guten Quoten bei den Neuberufungen können für diese Besoldungskategorien noch ausgebaut werden. Zudem sollten die Stellen im sogenannten höheren Dienst einer genaueren Analyse unterzogen werden, da hier über die Jahre die größten bzw. auffälligsten Steigerungen erreicht wurden.



3.1.5 Außerplanmäßige Professuren

Die UHH verleiht die akademische Bezeichnung "Professorin" bzw. "Professor" (vgl. §17 HmbHG) regelmäßig an herausragende Personen. Diese müssen sich durch hervorragende, einer Professorin oder eines Professors entsprechende Leistungen ausgezeichnet und in der Regel länger als drei Jahre erfolgreich selbstständig gelehrt haben.

Tabelle 14									
Verfahren zur Verleihung der akademischen Bezeichnung „ProfessorIn“ nach §17.1 HmbHG									
2011-2017 ⁶⁷									
Quelle: Stabsstelle Berufungen									
	2011	2012	2013	2011-2013	2014	2015	2016	2017	2014-2017
w	3	3	2	8	4	3	7	2	16
m	26	16	5	47	16	14	9	11	50
g	29	19	7	55	20	17	16	13	66
w%	10%	16%	29%	15%	20%	18%	43%	15%	24%
m%	90%	84%	71%	85%	80%	82%	57%	85%	76%

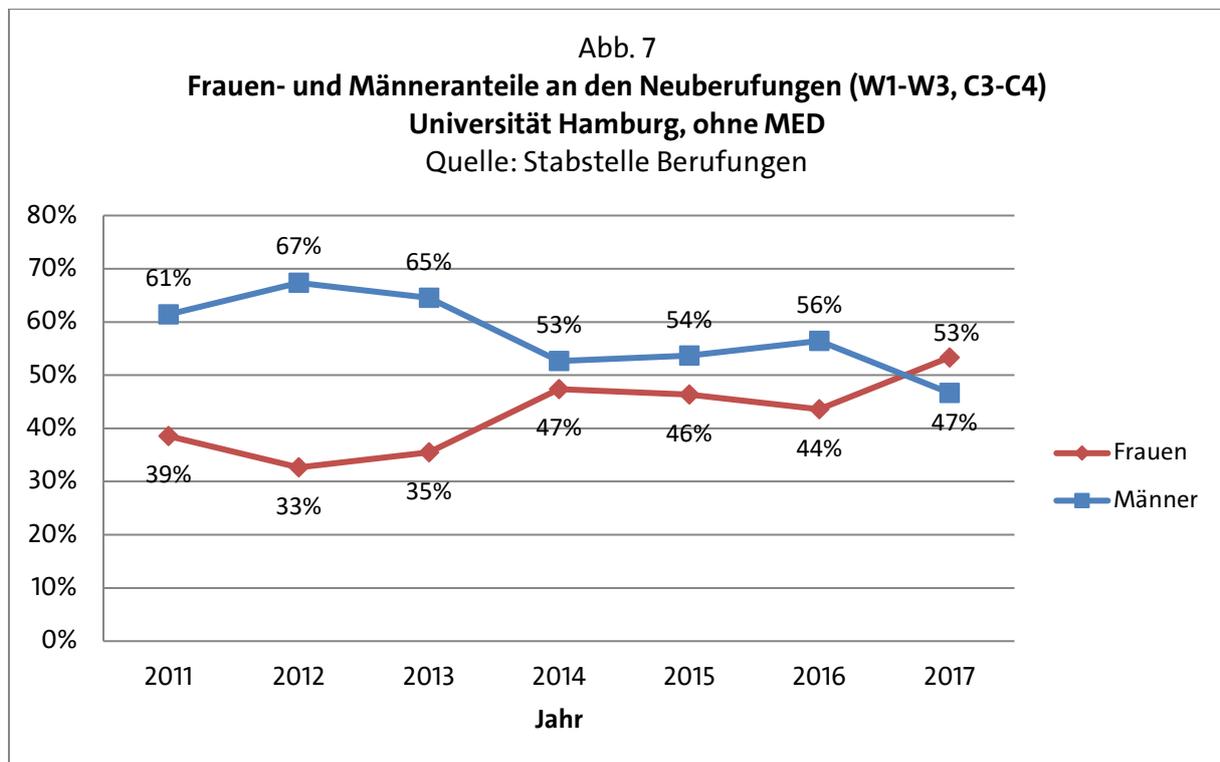
Wie Tab. 14 zeigt, unterliegt die Kategorie der §17-Professuren starken Schwankungen. Im Berichtszeitraum 2014-2017 wurden insgesamt 16 Frauen und 50 Männern die akademische Bezeichnung "Professorin" bzw. "Professor" verliehen. Damit beträgt der Frauenanteil an den §17-Professuren für den Berichtszeitraum 24% und liegt damit neun Prozentpunkte über dem Wert des vorherigen Berichtszeitraums 2011-2013. Generell liegt der Frauenanteil in dieser Kategorie sowohl unter dem der Neuberufungen (zum Vergleich 44% im Längsschnitt 2014-2017 mit MED) wie auch unter den Bestandszahlen (zum Vergleich 31% 2014-2017 mit MED)

Die Verleihung dieser Würde, insbesondere das vorangehende Vorschlagswesen unterliegt bislang kaum dem Monitoring der Gleichstellungsbeauftragten, was bereits im vorherigen Berichtszeitraum angemerkt wurde. Ein so deutlich geringerer Anteil an Frauen könnte durch fehlende Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten mitbegründet sein. Zudem sollten die Verfahren entsprechend transparent gestaltet werden, so beispielsweise durch eine Berichterstattung über diese Verfahren an die zentrale Gleichstellungsbeauftragte.

⁶⁷ Die Daten beziehen „§-17-Verfahren“ der MED mit ein.

3.2 Personalgewinnung im Bereich der Professuren

Während im Zeitraum 2011-2013 nur rund ein Drittel der Neuberufungen⁶⁸ an Frauen ging, betrug bereits 2014 der Frauenanteil an den Neuberufungen 47%, in 2015 lag er bei 46%, 2016 bei 44% und in 2017 bei 53%. Damit ist der Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum (2011-2013) kontinuierlich gestiegen und liegt mittlerweile bei über 50%. Damit erfüllt die UHH ihre selbst gesetzte Zielquote hinsichtlich einer paritätischen Neuberufung annähernd⁶⁹.



Ein Blick auf die absoluten Zahlen (vgl. Tab. 15), die der vorherigen Grafik zu Grunde liegen, zeigt, dass die Gesamtzahl der Berufungen in den Jahren 2014 bis 2017 im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum eher rückläufig ist. Erfreulich ist die generelle Steigerung der Frauenanteile bezogen auf alle Besoldungsstufen. Im Bereich der W1-Professuren sind die Berufungen bzw. Rufannahmen geschlechterparitätisch verteilt, im Bereich W2 lässt sich für den Zeitraum 2014-2017 konstatieren, dass die Frauenquote bei den Neuberufungen zusammengenommen bei 40% liegt und in der wichtigen Besoldungsgruppe W3 ebenso der Frauenanteil im Berichtszeitraum auf rund 46% gestiegen ist.

⁶⁸ Bei Neuberufungen hier und im Folgenden immer nach Rufannahme ausgewertet.

⁶⁹ Vgl. u.a. Gleichstellungskonzept 2009-2013.

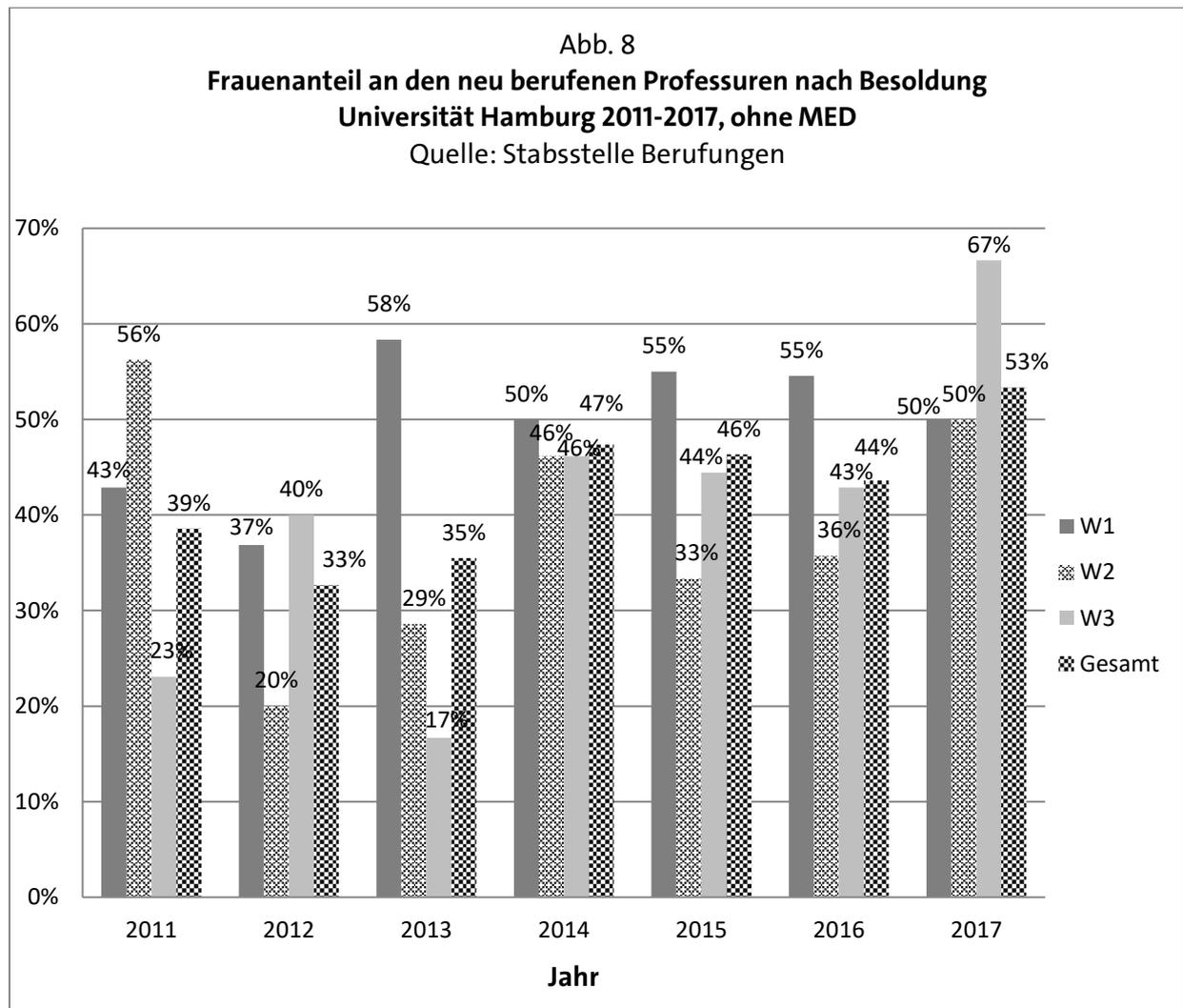
Tabelle 15									
Neuberufungen nach Besoldung an der Universität Hamburg 2011-2017									
Quelle: Stabsstelle Berufungen									
		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Gesamt
W1	w	12	7	7	6	11	6	8	57
	m	16	12	5	6	9	5	8	61
	g	28	19	12	12	20	11	16	118
	w%	43%	37%	58%	50%	55%	55%	50%	48%
	m%	57%	63%	42%	50%	45%	45%	50%	52%
W2	w	9	3	2	6	4	5	4	33
	m	7	12	5	7	8	9	4	52
	g	16	15	7	13	12	14	8	85
	w%	56%	20%	29%	46%	33%	36%	50%	39%
	m%	44%	80%	71%	54%	67%	64%	50%	61%
W3	w	6	6	2	6	4	6	4	34
	m	20	9	10	7	5	8	2	61
	g	26	15	12	13	9	14	6	95
	w%	23%	40%	17%	46%	44%	43%	67%	36%
	m%	77%	60%	83%	54%	56%	57%	33%	64%
Gesamt	w	27	16	11	18	19	17	16	124
	m	43	33	20	20	22	22	14	174
	g	70	49	31	38	41	39	30	298
	w%	39%	33%	35%	47%	46%	44%	53%	42%
	m%	61%	67%	65%	53%	54%	56%	47%	58%

3.2.1 Berufungen in den einzelnen Stellenkategorien

Insgesamt wurden im Berichtszeitraum 2014-2017 70 Frauen und 78 Männer (n=148) neuberufen. Das ergibt eine Gesamtquote von 47% der Neuberufungen von Frauen für diese Jahre. Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum des vierten Gleichstellungsberichts ist das eine Steigerung um 13% (ausgehend von vormals 34%).

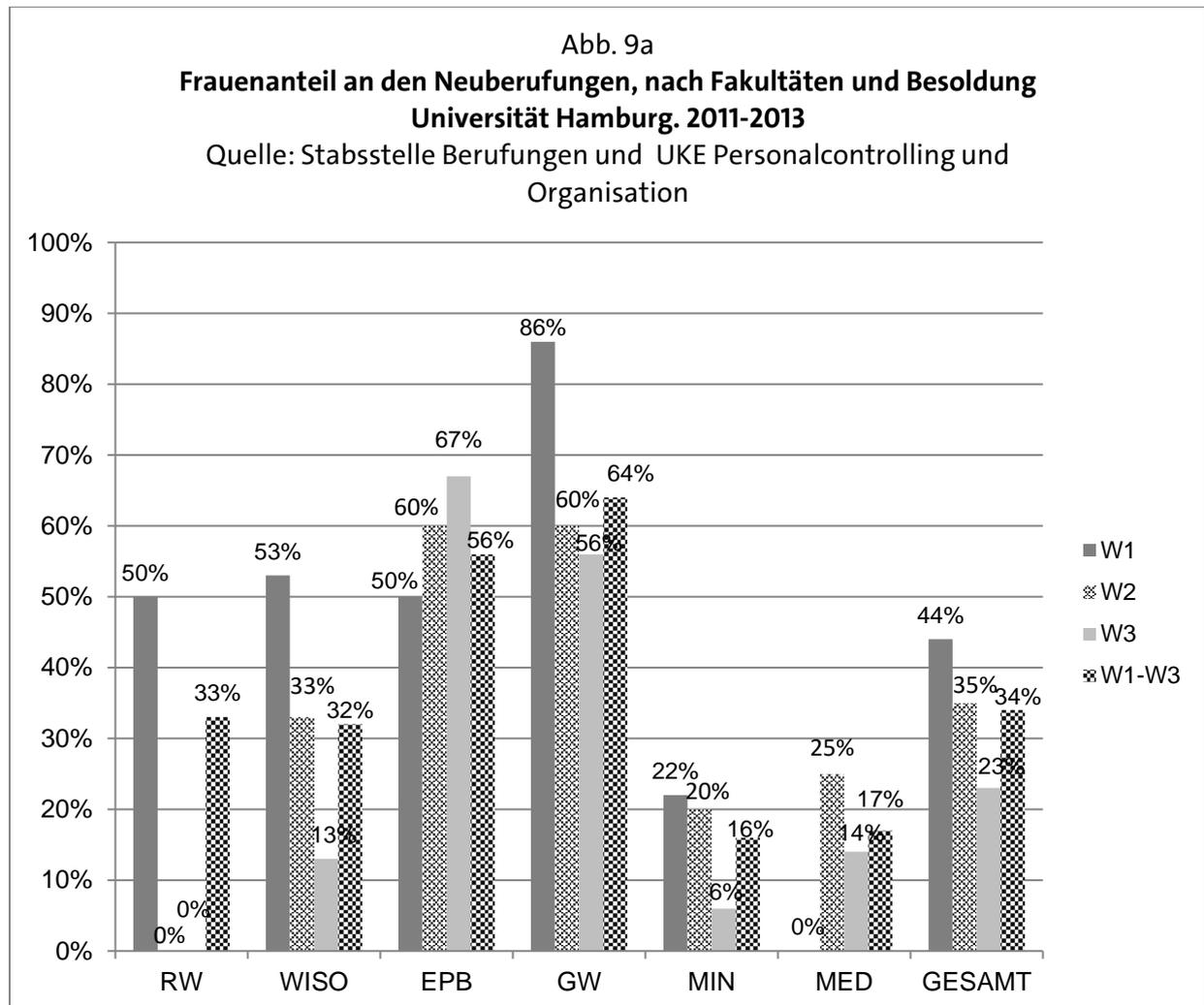
Wie auch in den Vorjahren ist ersichtlich, dass sich diese Quote aus einer großen Anzahl an Berufungen von Frauen auf Juniorprofessuren (rund 53%) ergibt. Wobei festzuhalten ist, dass auch die Frauenanteile an den W2- und W3-Professuren signifikant gesteigert werden konnten. So sind zwischen 2014 bis 2017 40% der W2-Professuren (35% im vierten Gleichstellungsbericht mit MED) mit Frauen besetzt worden und rund 48% der W3-Professuren (23% im vierten Gleichstellungsbericht mit MED). Im Bereich der W3-Neuberufungen war somit die größte Steigerungsrate möglich.

Bezogen auf die einzelnen Jahre lässt sich feststellen, dass in 2014 die W1-Neuberufungen paritätisch verteilt sind, die W2-Stellen zu 46% mit Frauen und die W3-Professuren zu 46% mit Frauen besetzt wurden. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch im Jahr 2015, in dem 55% der W1-Stellen, 33% der W2-Stellen und 44% der W3-Stellen neu mit Frauen besetzt wurden. 2016 gingen 55% der Neuberufungen auf W1-Professuren, 36% der W2- bzw. 43% der W3-Professuren an Frauen. In 2017 sind 50% der Juniorprofessuren mit Frauen besetzt worden, 50% der W2- und 67% der W3-Professuren. Insbesondere die Neuberufungen auf die W2-Professuren sind größeren Schwankungen unterworfen.



3.2.2 Berufungen in den Fakultäten

Hinsichtlich der Analyse der Neuberufungen je nach Fakultät⁷⁰ ergibt sich im Vergleich zum Berichtszeitraum 2011-2013 eine Besonderheit. Aus den vormals sechs⁷¹ Fakultäten RW, WISO, EPB, GW, MIN und MED sind im neuen Berichtszeitraum acht Fakultäten mit den beiden neuen Fakultäten Psychologie und Bewegungswissenschaft (PB) und Betriebswirtschaftslehre (BWL) geworden.

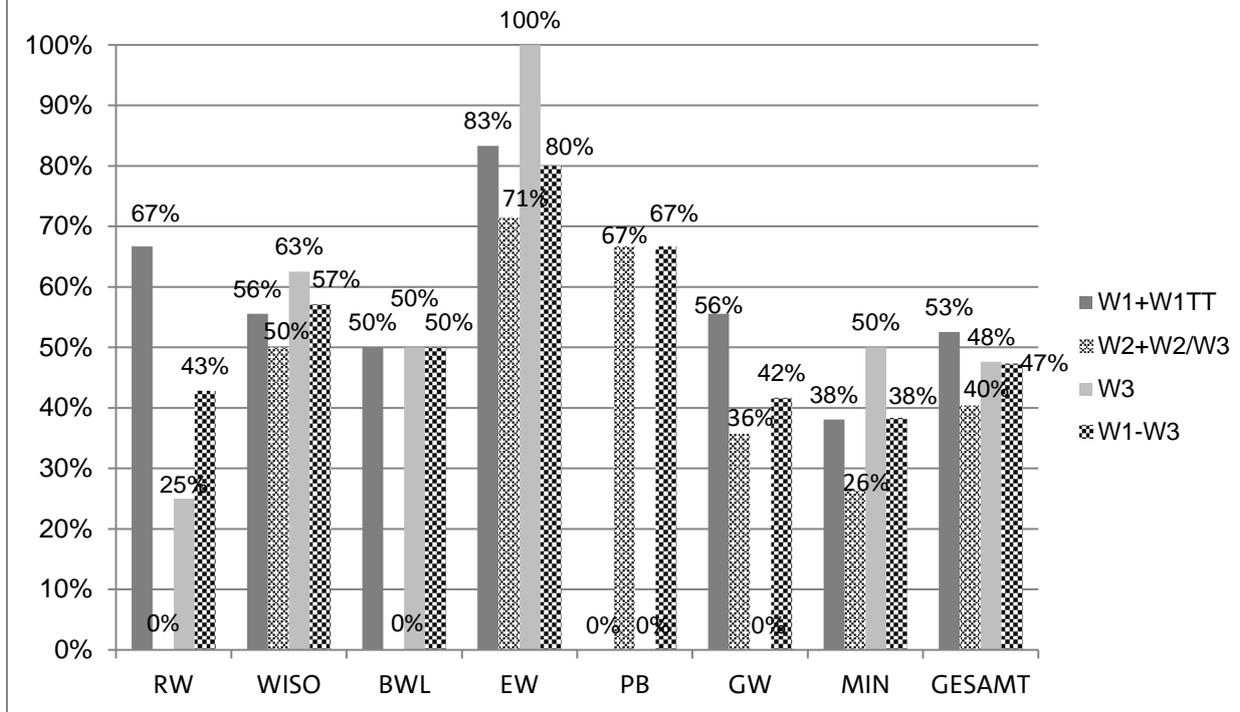


⁷⁰ Aufgrund der zum Teil sehr geringen Anzahl bei den Neuberufungen wird auf die Angabe absoluter Zahlen auf Fakultätsebene verzichtet. Zu berücksichtigen sind zudem die fachspezifischen Bedingungen für Berufungen.

⁷¹ Da diese Auswertung aus dem vierten Gleichstellungsbericht übernommen wurde, ist hier die MED aufgeführt. Wird aber für den Vergleich zum aktuellen Berichtszeitraum nicht berücksichtigt.

Abb. 9b
Frauenanteil an den Neuberufungen, nach Fakultäten und Besoldung
Universität Hamburg. 2014-2017, ohne MED

Quelle: Stabsstelle Berufungen



Der Fokus der Auswertung liegt auf der Verteilung der Neuberufungen in den Fakultäten ausgehend vom durchschnittlichen Frauenanteil je nach Stellenkategorie (W1 mit 53%, W2 mit 40%, W3 mit 48%, Gesamt mit 47% Frauenanteil an den Neuberufungen zwischen 2014-2017; Siehe dazu auch Kapitel 3.2.1) sowie möglichen Abweichungen dahingehend. Hier zeigt sich, dass:

- fünf von acht Fakultäten über dem Durchschnitt von 53% bei den W1-Neuberufungen liegen, wobei nicht alle Fakultäten in diesem Zeitraum W1-Stellen besetzt haben.
- die Hälfte aller Fakultäten den durchschnittlichen Wert der Neuberufungen (40%) von Frauen auf W2-Stellen übertrifft, wobei 71% in der EW und 67% in der PB⁷² der neu zu besetzenden Professuren an Frauen vergeben wurden.
- in der WISO (im Vergleich zu 13% im Zeitraum 2011-2013) und der BWL sowie in der EW und der MIN (im Vergleich zu sechs Prozent im Zeitraum 2011-2013) überdurchschnittlich viele Neuberufungen auf W3-Professuren an Frauen erteilt wurden.
- die WISO, die BWL, die EW und die PB bereits das universitätsspezifische Ziel von 50% Neuberufungen von Frauen erfüllen. Die EW und die PB hatten zusammen als EPB im vorherigen Berichtszeitraum bereits hohe Frauenanteile.
- die RW und die GW annähernd den Durchschnittswert für den Gesamtzeitraum erreichen, wobei sich allerdings die GW im Vergleich zum vorherigen Bericht hinsichtlich der Frauenberufungen in allen Besoldungsgruppen verschlechtert hat.

⁷² Einschränkung sei erwähnt, dass die Berufungsfallzahlen im Vergleich zu den anderen Fakultäten eher gering sind, so dass sich kleine Änderungen bereits in größeren Schwankungen und höheren Quoten abbilden. Gleiches gilt auch für die Fakultät RW und BWL.

3.2.3 Berufungsgeschehen und Listenplatzierungen

Die Begleitung des Berufungsgeschehens ist ein wesentlicher Aspekt der Gleichstellungsarbeit an der UHH:

Durch die konsequente Beteiligung einer oder eines Gleichstellungsbeauftragten bei der Vorbereitung/Ausschreibung, dem Scouting, an den Ausschusssitzungen, der Einhaltung des Geschlechteranteils bei Ausschussmitgliedern und externen Gutachtenden und einer dezidierten Dokumentation des Verfahrens soll Transparenz gewährleistet werden. Als qualitätssichernde Maßnahme dienen Stellungnahmen durch die oder den jeweiligen Fakultätsgleichstellungsbeauftragten und die Gleichstellungsbeauftragte der Universität, sowie externe Fachgutachten.

Die im November 2014 im Akademischen Senat beschlossene, neue Berufsordnung für die Universität Hamburg enthält zahlreiche Regelungen, um Geschlechtergerechtigkeit in Berufungsverfahren zu sichern und insbesondere die Zahl der Professorinnen zu erhöhen:

Demnach ist sichergestellt, dass jedes Geschlecht im Berufungsausschuss mit mindestens 40% der stimmberechtigten Mitglieder vertreten ist. Ausnahmen müssen vom Präsidium auf Antrag des Dekanats im Benehmen mit der oder dem universitären Gleichstellungsbeauftragten genehmigt werden. So wurden in 2017 mehr als 80% der Berufungsverfahren eine Mindestbeteiligung von Frauen in den Berufungsausschüssen erreicht. In 2016 lag dieser Wert noch höher (vgl. Kapitel 1.4.1).

Die Berufsordnung schreibt ebenfalls vor, dass in jedem Berufungsverfahren mindestens zwei externe Gutachten, davon mindestens ein vergleichendes und eines von einer Wissenschaftlerin eingeholt werden soll. Diese Vorgabe wurde in etwas mehr als einem Drittel der Verfahren erfüllt.

Aufschluss über das Berufungsgeschehen an der UHH gibt auch eine Analyse der in den Jahren 2014-2017 durchgeführten Berufungsverfahren – angefangen bei der Bewerbung, Einladung, Begutachtungen, Listenplatzierung, Berufung und bis hin zur Rufannahme. Die Stabsstelle Gleichstellung führt hierzu eine jährliche Statistik, die u. a. die Anzahl der Bewerbungen von Frauen und Männern⁷³, deren Berücksichtigung auf Listenplätzen und ggf. Rufannahmen bzw. -absagen inkludiert (Grundlage der folgenden Aussagen ist die Tabelle XX im Anhang).

Die Analyse des Berufungsgeschehens in den letzten vier Jahren zeigt, dass, mit Unterschieden zwischen den Fakultäten⁷⁴:

- der durchschnittliche Frauenanteil an den Bewerbungen auf Professuren bei 32% (bei 4741 Bewerbungen insgesamt in diesem Zeitraum) lag.
- von 415 verteilten Listenplatzierungen 180 an Bewerberinnen (43%) und 235 an Bewerber (57%) gingen.
- Davon standen 72 Frauen (84 Männer) auf dem ersten Listenplatz, 61 Frauen (80 Männer) auf dem zweiten, 42 Frauen (59 Männer) auf dem dritten und fünf Frauen (12 Männer) auf dem vierten Listenplatz.
- Damit beträgt der Frauenanteil auf dem ersten Listenplatz 17% auf dem zweiten Listenplatz 14% und auf dem dritten Listenplatz 10%.
- Von den 78 Frauen, die im Berichtszeitraum einen Ruf erhielten, nahmen 68 den Ruf an (87%). Von den 86 Männern, die einen Ruf erhielten, nahmen 74 den Ruf an (86%)⁷⁵.

⁷³ Hierbei liegt der Fokus der Zählung auf der Anzahl der Verfahren in einem Jahr und nicht auf den Rufannahmen innerhalb eines Jahres. So kann es zu unterschiedlichen Angaben kommen.

⁷⁴ Die Analyse erfolgt ohne die Daten der Fakultät MED.

⁷⁵ Diese Angaben beziehen sich wiederum auf die Daten der Stabsstelle Berufungen, da zum Teil die Ruferteilung bzw. Rufannahme in der Stabsstelle Gleichstellung nicht nachgehalten werden kann.

Frauen konnten sich somit in den im Berichtszeitraum durchgeführten Berufungsverfahren erfolgreich positionieren, auch wenn Männer insgesamt häufiger eine Listenplatzierung erhalten.

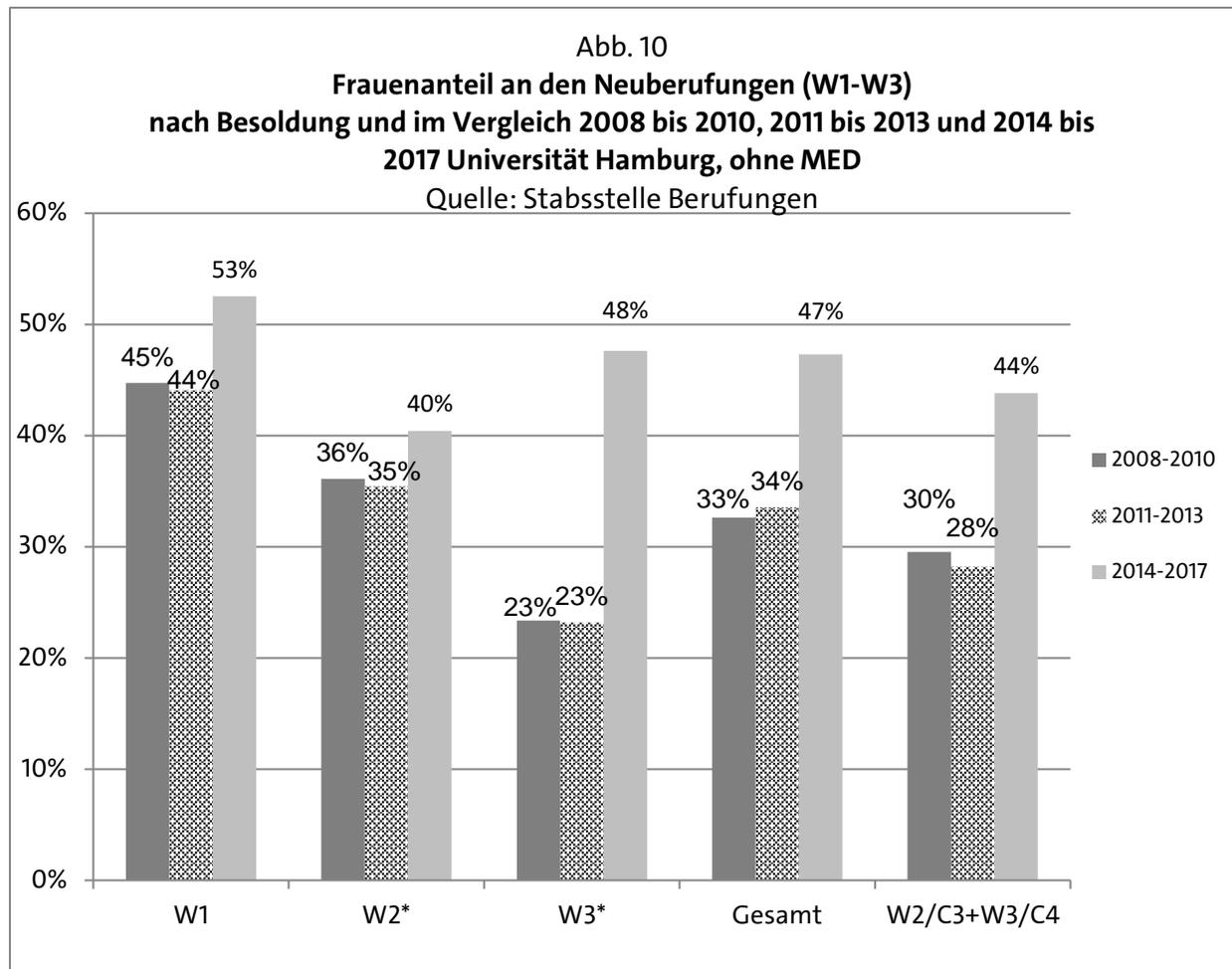
Wie auch in den vorangegangenen Berichten bestätigt die Auswertung der Berufungsverfahren im aktuellen Bericht, dass vor allem bei der Gewinnung geeigneter Bewerberinnen noch Potential besteht. Solche Bemühungen können Recherchen nach geeigneten Kandidatinnen sein, Ausschreibungen in Netzwerken von Fachgesellschaften oder fachspezifische Frauenverteiler umfassen. Als erfolgreich hat sich auch erwiesen, qualifizierte Wissenschaftlerinnen auf die Stelle aufmerksam zu machen und zur Bewerbung aufzufordern. Die Verfahrensdokumentationen dieser besonderen Bemühungen sollte in Zukunft transparenter dokumentiert werden, da hierbei noch keine Einheitlichkeit herrscht.

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass die Einholung externer Gutachten von Frauen sowie die Steigerung des Frauenanteils durch gezielte Ansprache noch Verbesserungen bedürfen. Positiv ist jedoch insgesamt die Entwicklung im Bereich der Neuberufungen von Frauen. So nehmen Frauen bei Ruferteilung durch das Präsidium häufiger als Männer einen Ruf an.

3.2.4 Entwicklung der Personalgewinnung im Vergleich

3.2.4.1 Vergleich mit den vorherigen Berichtszeiträumen

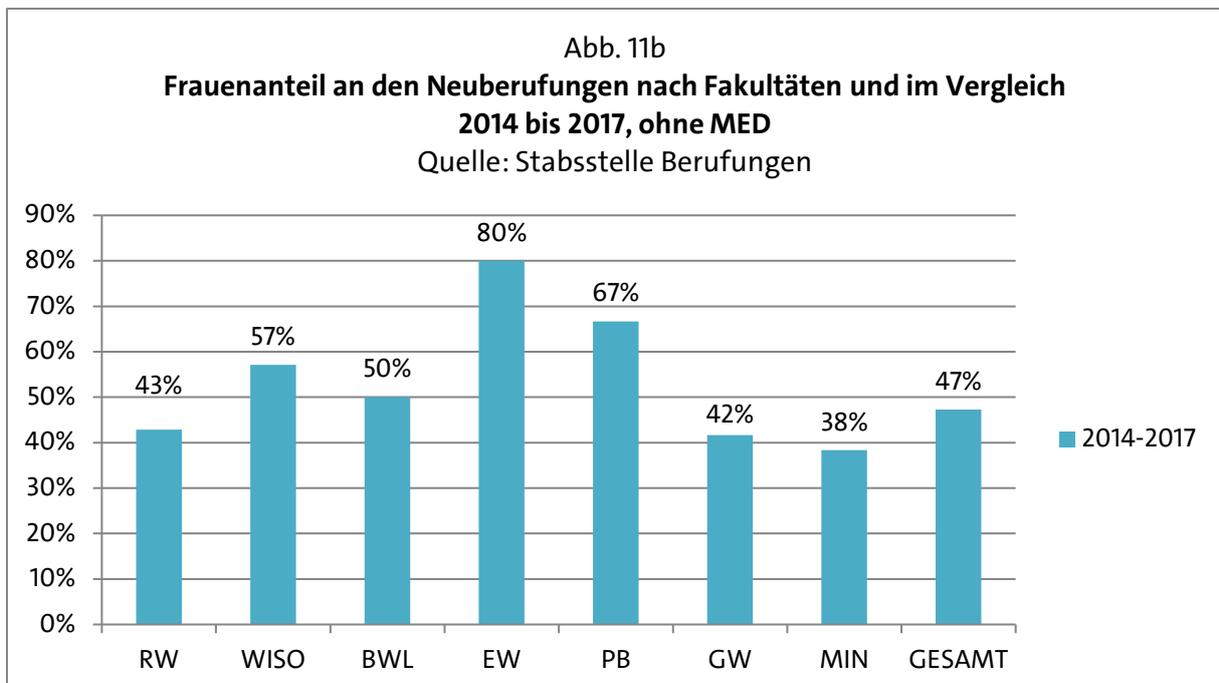
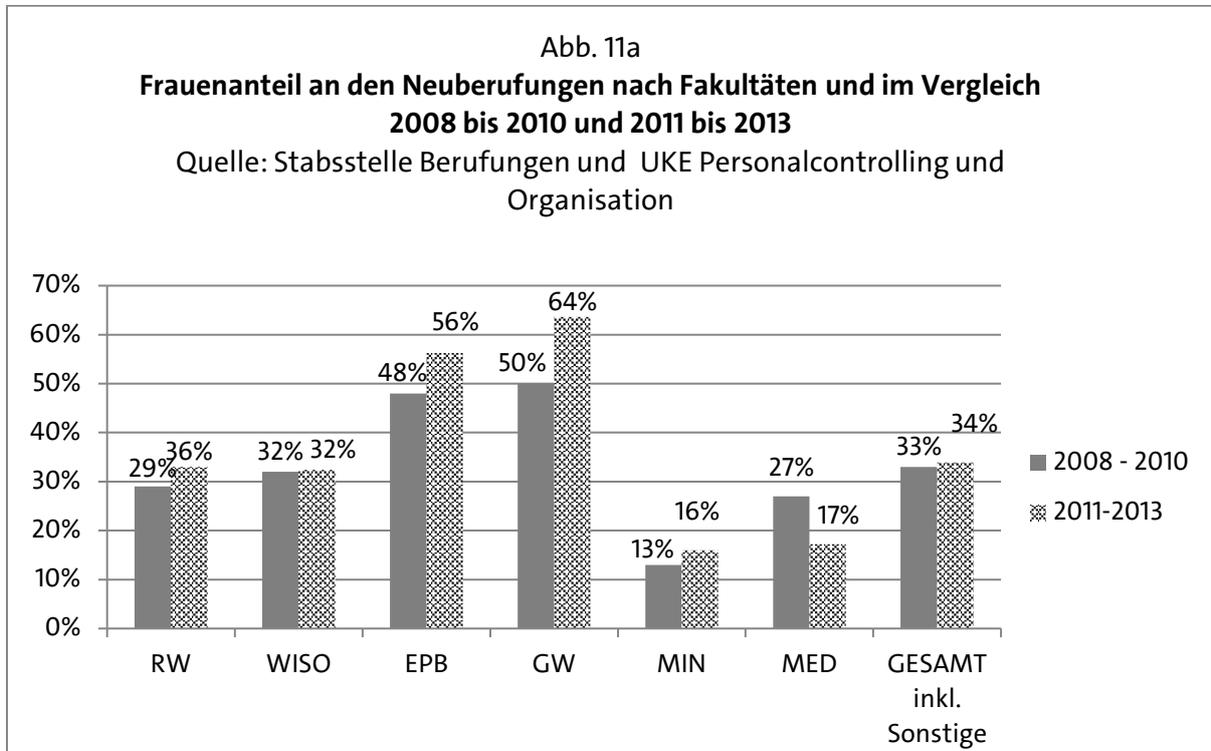
Im Folgenden werden die einzelnen Besoldungsgruppen im Vergleich der Berichtszeiträume analysiert (Abb. 10). Dabei gilt zu beachten, dass der Zeitraum für den aktuellen, fünften Gleichstellungsbericht im Gegensatz zu seinen Vorgängern vier Jahre beträgt.



Erfreulich ist die kontinuierliche Steigerung der Frauenanteile an den Neuberufungen insgesamt – im Vergleich zum vorherigen Bericht 2011-2013 um 13 %. Ein Grund hierfür kann unter anderen die neue Berufsordnung mit ihren entsprechenden Regelungen sein.

Ähnlich wie in den beiden vorherigen Zeiträumen werden Frauen immer noch häufiger auf Juniorprofessuren als auf Lebenszeitprofessuren berufen, wenn auch in dem Zeitraum 2014-2017 auf einem insgesamt höheren Niveau mit 53% auf W1-, 40% auf W2- und 48% auf W3-Stellen. So ist hierbei vor allem die Steigerung im W3-Bereich um 25% im Vergleich zum vierten Gleichstellungsbericht bemerkenswert – insbesondere da die Fakultäten PB und GW keine W3-Professur ausgeschrieben bzw. keine Frau auf eine W3-Stelle berufen haben und somit diese beiden Fakultäten in dem Zeitraum rechnerisch keine Berücksichtigung finden.

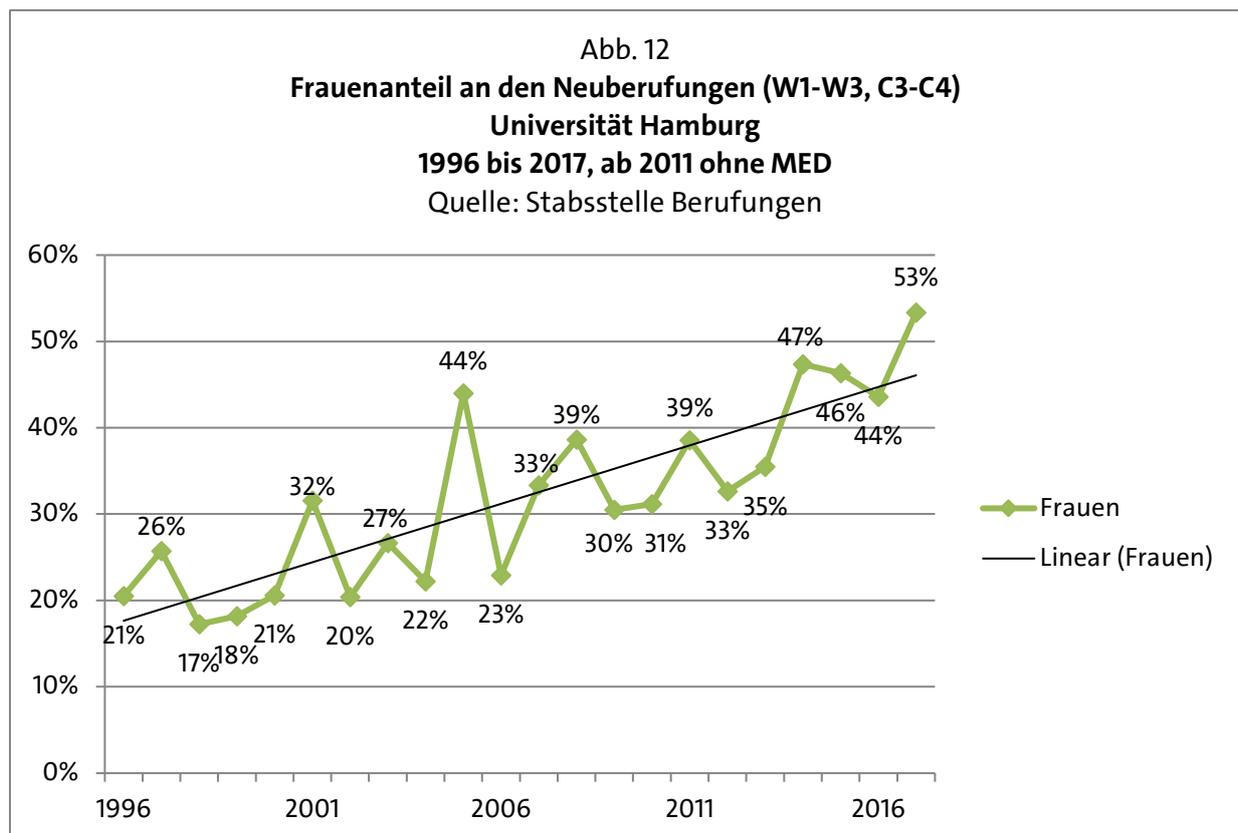
Aus den vormals sechs Fakultäten RW, WISO, EPB, GW, MIN und MED sind im neuen Berichtszeitraum acht Fakultäten mit den beiden neuen Fakultäten PB und BWL geworden. Dadurch können Vergleiche in Hinblick auf die Fakultäten sowie deren Neuberufungen nur in Teilen erfolgen.⁷⁶



⁷⁶ Dieses spiegelt sich auch in den entsprechenden Grafiken und Tabellen wider, so dass die Vergleichstabellen angepasst wurden.

Der generelle Trend einer Steigerung der Frauenanteile an den Neuberufungen spiegelt sich ebenso in der Verteilung bei den Fakultäten wider (Abb. 6a und 6b). So ist mit einem Zuwachs um 25% im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum der Frauenanteil am deutlichsten in der WISO gestiegen, gefolgt von der EW mit 24%, der MIN mit 22% und der MED mit 16 Prozent. Die beiden neuen Fakultäten PB und BWL erreichen mit 67% bzw. 50% Frauenanteil bei den neu besetzten Professuren einen herausragenden Wert. Überraschend hingegen ist der starke Rückgang des Frauenanteils in der Fakultät GW mit 22% im Vergleich zu 2011-2013.

Um eine paritätische Verteilung bei den Neuberufungen zu erreichen, bieten sich vor allem die Fakultäten mit geringeren Frauenanteilen als Ansatzpunkte für Gleichstellungsmaßnahmen an.⁷⁷



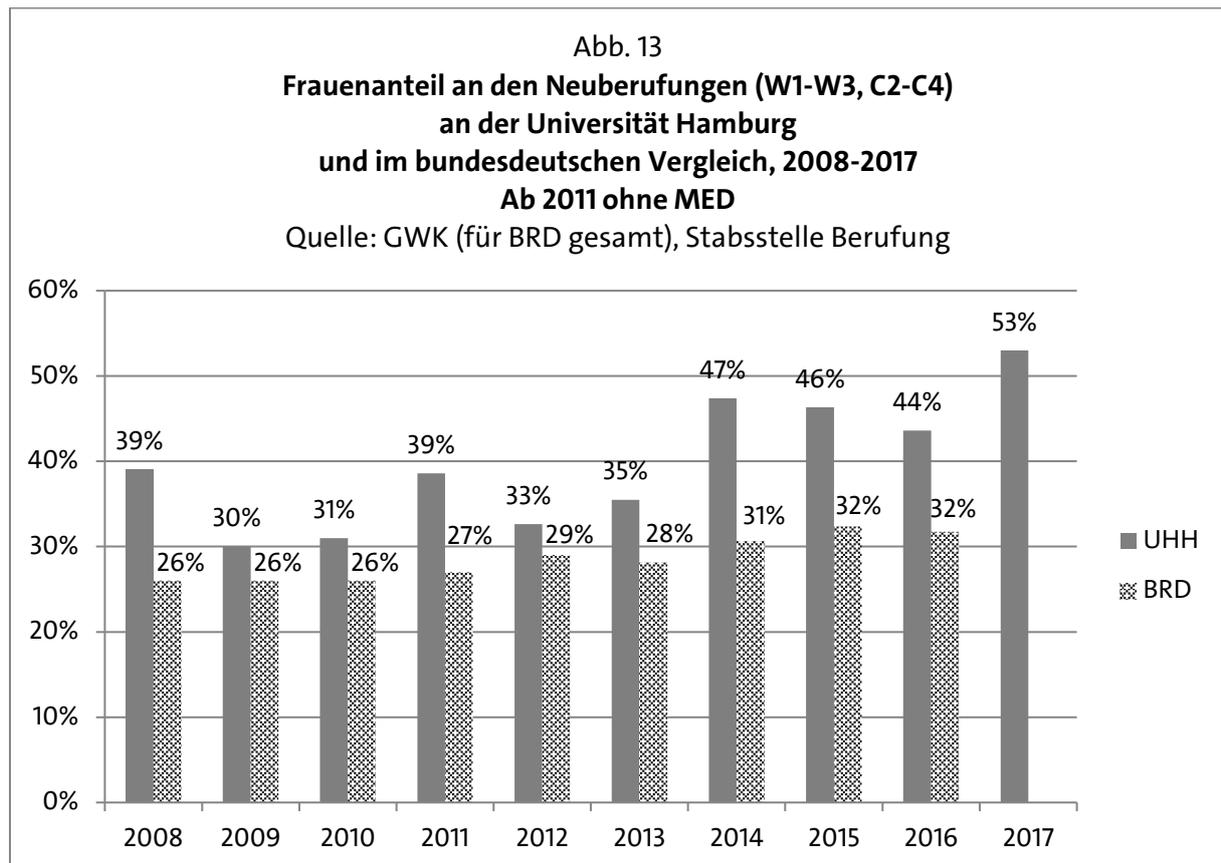
Der Verlauf der Personalgewinnung von Professuren an der Universität Hamburg seit 1996 zeigt einen stetigen Aufwärtstrend und Berufungsquoten von annähernd 50% (vgl. Abb. 12) – insbesondere in diesem Berichtszeitraum. Mit der kontinuierlichen Zunahme des Frauenanteils an den Neuberufungen in diesem Ausmaß liegen die Berufungen bereits jetzt über der Trendlinie, so dass innerhalb der nächsten fünf Jahre eine paritätische Verteilung der Neuberufungen möglich ist bzw. hier sogar eine Stabilisierung der Zielquote erreicht werden kann.

⁷⁷ Die MED führt eigenständige Berufungsverfahren ohne Beteiligung der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der UHH durch.

3.2.4.2 Vergleich mit dem Durchschnitt bundesdeutscher Universitäten

Der Vergleich mit dem bundesdeutschen Durchschnitt zeigt (vgl. Abb. 13), dass die Erfolge der UHH hinsichtlich ihrer Berufungspraxis positiv zu bewerten sind und vor allem mit Einführung der neuen Berufsordnung noch einmal signifikant gesteigert werden konnten.

Der Frauenanteil an den Neuberufungen liegt generell im Zeitraum 2008-2017 über dem Bundesdurchschnitt⁷⁸, zum Teil bis zu 13 Prozentpunkte darüber (2008 und 2015). Hierbei ist allerdings auch darauf hinzuweisen, dass keinesfalls an allen erfassten Hochschulen Juniorprofessuren eingeführt wurden, die wie bereits dargestellt häufig der Grund für die höheren Frauenanteile sind.



⁷⁸ 2017 lag für BRD noch nicht vor.

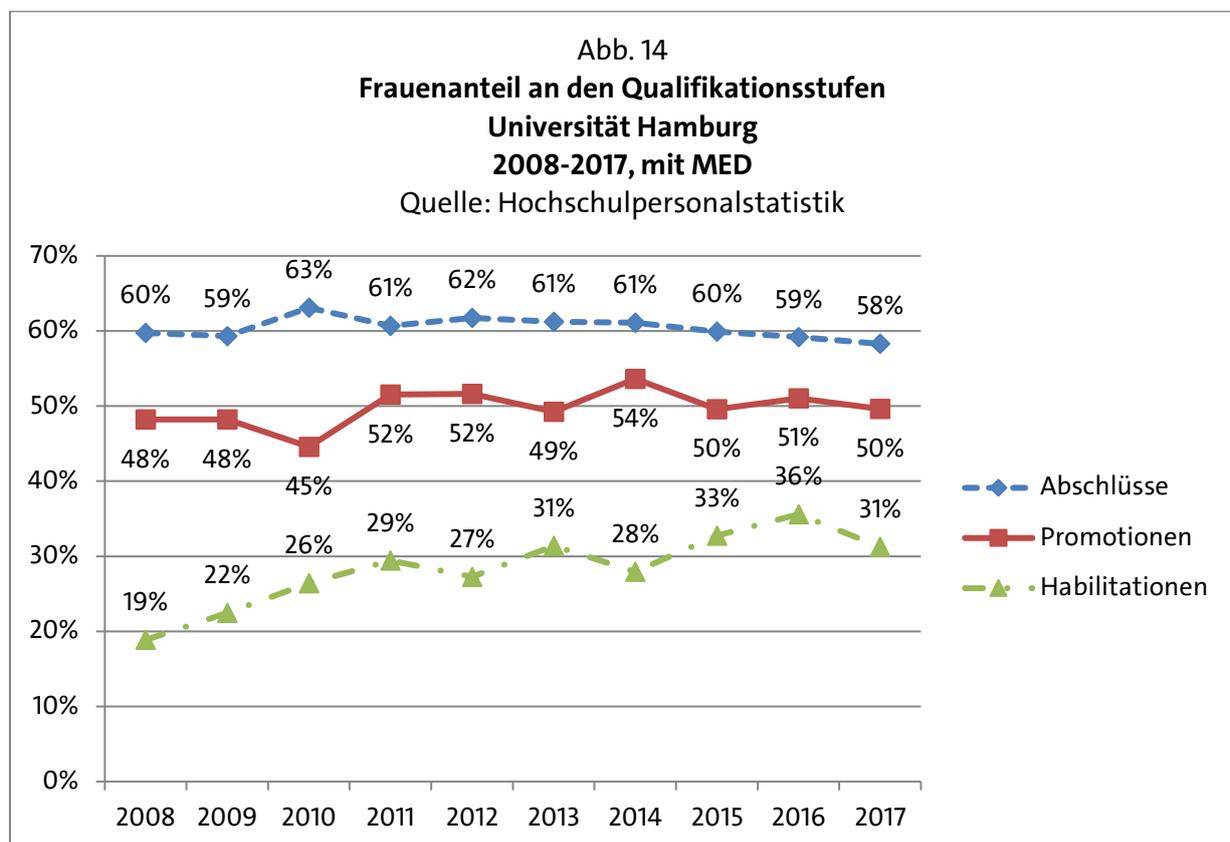
3.3 Wissenschaftlicher Nachwuchs und wissenschaftliches Personal

3.3.1 Qualifikationsstufen 2014-2017

Die Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, die Unterstützung auf dem Karrierewege und die Sicherung der Durchlässigkeit zwischen den unterschiedlichen Qualifizierungsstufen und Karrierewegen ist ein besonderes Anliegen der Gleichstellungsarbeit. Ziel ist es, den Frauenanteil auf allen wissenschaftlichen Qualifikationsstufen nach dem sogenannten Kaskadenprinzip zu erhöhen: Der Frauenanteil in der nächsthöheren Qualifikationsstufe soll dem der jeweils vorangegangenen entsprechen.

Hierfür wird im Folgenden der Frauenanteil auf den einzelnen Karrierestufen vom Hochschulabschluss über die Promotion und die Habilitation bis zur Professur dargestellt.⁷⁹ Hierbei ist zu berücksichtigen, dass in einigen Fächern die Habilitation nahezu umfassend durch die Juniorprofessur abgelöst wurde.

Die Abbildung 14 gibt Aufschluss darüber, wie sich die Qualifikationsstufen der Abschlüsse, der Promotionen und der Habilitationen in den letzten zehn Jahren entwickelt haben.⁸⁰

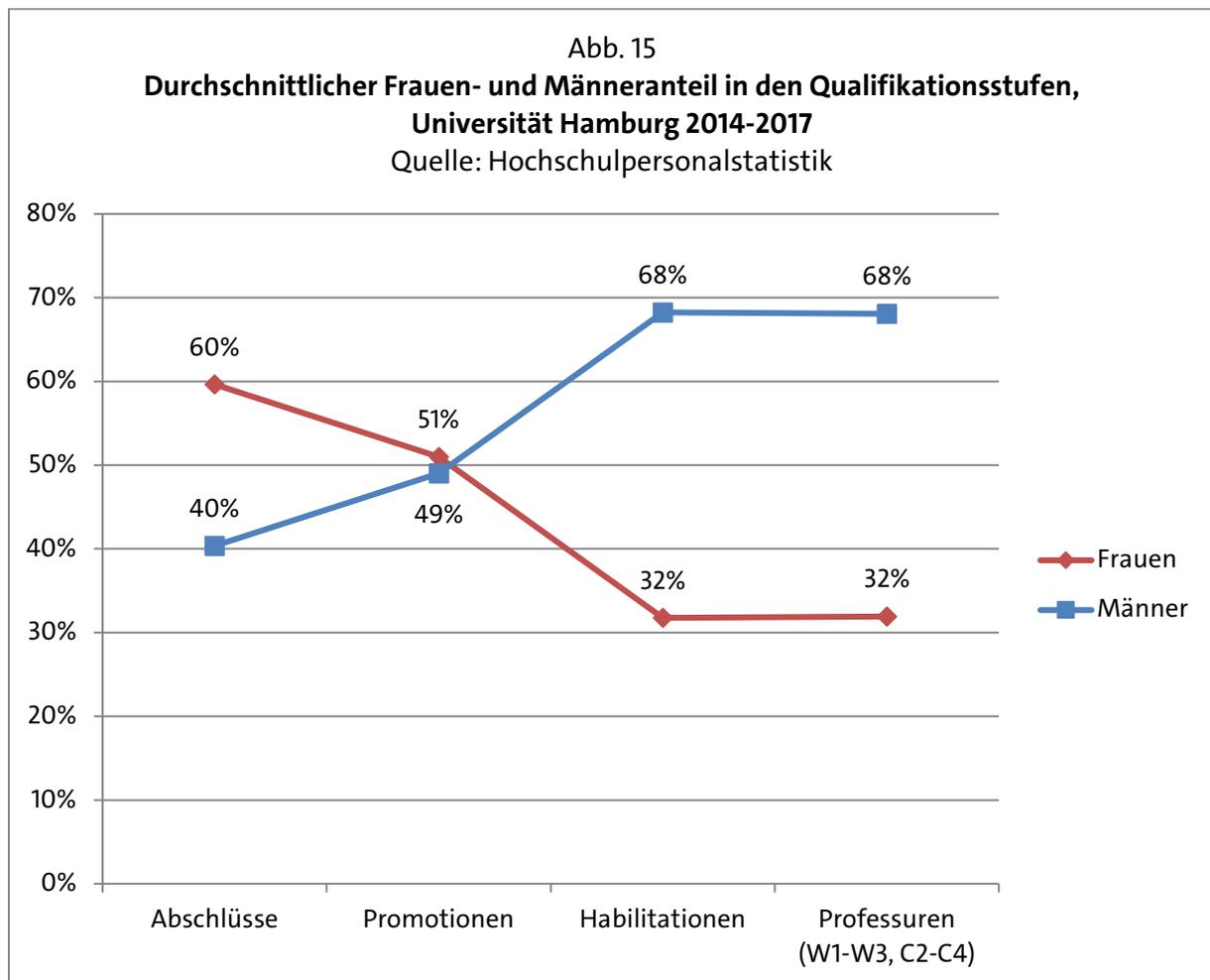


⁷⁹ Es werden keine individuellen Karrierewege dargestellt, sondern die prozentuale Verteilung bezogen auf die einzelnen Qualifikationsstufen nachgezeichnet. Mit der Beschreibung soll nicht nahegelegt werden, die Professorinnen der UHH würden ihre wissenschaftliche Karriere durchgängig an der UHH durchlaufen.

⁸⁰ Zu beachten gilt: Die Prüfungsstatistik wird pro Prüfungsjahr (PJ) erhoben. Ein PJ besteht aus einem Winter- und dem darauf folgendem Sommersemester. Dies bezieht sich auf die Studienabschlüsse und Promotionen. Die Statistik über Habilitationen wird kalenderjährlich erhoben.

Der Vergleich des Frauenanteils an den verschiedenen Stellen des Karriereverlaufs (Abschluss, Promotion, Habilitation, Professur) dient der Prüfung der Frage, ob der Frauenanteil einer Qualifikationsstufe dem Anteil auf der vorher liegenden Karrierestation entspricht. Dafür werden die Frauenanteile bei den Abschlüssen, den Promotionen, den Habilitationen und den Professuren der UHH zur gleichen Zeit betrachtet.⁸¹

Werden die Frauen- und Männeranteile im Qualifikationsverlauf für den Berichtszeitraum gegenübergestellt, ergibt sich eine Schere nach der Promotion (was ebenso in der tabellarischen Übersicht deutlich wird). Je höher die Karrierestufe, desto weniger Frauen sind auf dieser Ebene anzutreffen, selbst wenn ihr Anteil an den Studienabschlüssen und Promotionen überdurchschnittlich ist.



⁸¹ Die folgenden Aussagen, Tabellen und Abbildungen beziehen sich jeweils auf Durchschnittswerte, die pro Qualifikationsstufe für den Berichtszeitraum (2014-2017) gebildet wurden. Einbezogen sind alle Fakultäten für die Abschlüsse, Promotionen und Habilitationen. Die Durchschnittswerte der Professuren sind ohne MED.

Die Tabellen 16 und 17 zeigen, dass für den Berichtszeitraum der Frauenanteil über die Qualifikationsstufen kontinuierlich abnimmt – von 60% an den Studienabschlüssen über 51% an den Promotionen und 32% an den Habilitationen bis zu durchschnittlichen 32% an allen Professuren und 29% an den Professuren ohne die Juniorprofessuren (Professuren hier im Durchschnitt über die vier Jahre gerechnet).

Im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum sind die Frauenanteile in allen Kategorien außer im Bereich Studienabschlüsse gestiegen. Dennoch sind große Diskrepanzen zwischen den einzelnen Qualifikationsstufen vorhanden. Dies bezieht sich insbesondere auf das Delta zwischen Promotion und Habilitation. Wohingegen im Sinne des Kaskadenprinzips die Abstände zwischen Habilitation, Professuren bzw. Professuren ohne W1 mit rund 30% auf einem ähnlich niedrigen Niveau liegen.

Wird der Frauenanteil an den Promotion und den W1-/Juniorprofessuren (49%) gegenübergestellt, wird deutlich, dass sich die annähernd paritätische Verteilung in diesen Qualifikationsstufen fortsetzt. Dies weist daraufhin, dass die Qualifikation für eine dauerhafte Professur für Frauen häufiger über eine Juniorprofessur möglich ist.

Tabelle 16										
Qualifikationsstufen an der Universität Hamburg 2011 bis 2017										
Quelle: Hochschulpersonalstatistik										
		2011	2012	2013	2011-2013	2014	2015	2016	2017	2014-2017
Abschlüsse	w	3.474	3.854	4.082	11.410	4.098	3.922	3.950	3.694	15.664
	m	2.226	2.376	2.579	7.181	2.610	2.623	2.723	2.644	10.600
	g	5.700	6.230	6.661	18.591	6.708	6.545	6.673	6.338	26.264
	w%	61%	62%	61%	61%	61%	60%	59%	58%	60%
	m %	39%	38%	39%	39%	39%	40%	41%	42%	40%
Promotionen	w	428	443	391	1262	443	417	471	407	1738
	m	408	421	391	1220	383	424	452	413	1672
	g	836	864	782	2482	826	841	923	820	3410
	w%	51%	51%	50%	51%	54%	50%	51%	50%	51%
	m %	49%	49%	50%	49%	46%	50%	49%	50%	49%
Habilitationen	w	15	15	16	46	19	19	21	15	74
	m	36	40	35	111	49	39	38	33	159
	g	51	55	51	157	68	58	59	48	233
	w%	29%	27%	31%	29%	28%	33%	36%	31%	32%
	m %	71%	73%	69%	71%	72%	67%	64%	69%	68%

Tabelle 17
Qualifikationsstufen an der Universität Hamburg 2011 bis 2017
 Quelle: Hochschulpersonalstatistik

		2011	2012	2013	2011- 2013	2014	2015	2016	2017	2014- 2017
Juniorprofessuren	w	34	38	38	37	37	35	32	40	36
	m	38	47	44	43	41	37	36	35	37
	g	72	85	82	80	78	72	68	75	73
	w%	47%	45%	46%	46%	47%	49%	47%	53%	49%
	m%	53%	55%	54%	54%	53%	51%	53%	47%	51%
Professuren (W2-W3)	w	145	151	154	150	127	126	130	129	128
	m	434	437	435	435	317	315	314	315	315
	g	579	588	589	585	444	441	444	444	443
	w%	25%	26%	26%	26%	29%	29%	29%	29%	29%
	m%	75%	74%	74%	74%	71%	71%	71%	71%	71%
Professuren (W1-W3, inkl. höherer Dienst)	w	179	189	192	187	164	161	162	169	164
	m	472	484	479	478	358	352	350	350	353
	g	651	673	671	665	522	513	512	519	517
	w%	27%	28%	29%	28%	31%	31%	32%	33%	32%
	m%	73%	72%	71%	72%	69%	69%	68%	67%	68%

Werden die Qualifikationsstufen nach den Einzeljahren aufgeschlüsselt, wird deutlich, dass

- der Frauenanteil an den Studienabschlüssen zwar abnimmt, aber dennoch über der 50%-Marke liegt,
- der Frauenanteil an den Promotionen wie im vorherigen Bericht bei konstant 51% liegt,
- es bei den Habilitationen einen Anstieg von drei Prozent beim Frauenanteil im Vergleich zum vorherigen Bericht zu verzeichnen gibt, dieser aber immer noch 19 Prozentpunkte unter dem der Promotionen liegt.

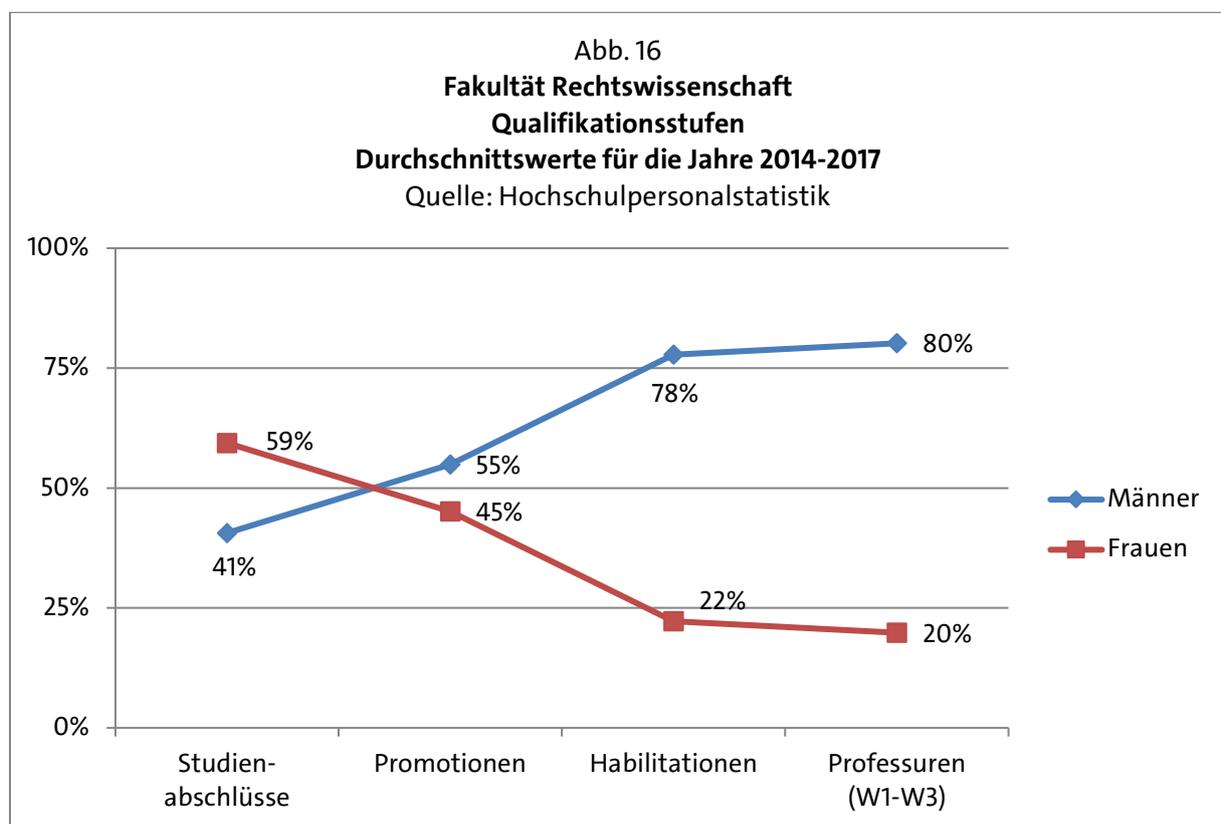
3.3.2 Wissenschaftliche Qualifikationsstufen nach Fakultäten

Ähnlich wie für die Gesamtübersicht können die einzelnen Karrierestufen auch spezifisch für die Fakultäten expliziert werden. Dabei wird der Gesamtzeitraum von 2014 bis 2017 zusammengenommen betrachtet.⁸² Auch hier lässt sich die zunehmende Differenzierung der Frauen- und Männeranteile entsprechend der Qualifikationsstufen nachvollziehen.

In der Fakultät RW (vgl. Abb. 16) zeigt sich die Schere im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum mit einer deutlichen Verbesserung. So konnte der Frauenanteil auf fast allen Qualifikationsstufen gesteigert werden. Im vierten Bericht betrug der Frauenanteil:

- bei den Abschlüssen 54%, im vorliegenden 59%,
- an den Promotionen nur 41%, im neuen Bericht mittlerweile 45%,
- an den Habilitationen 0% und stieg über die letzten vier Jahre auf 22%,
- im Bereich der Professuren 23% und sank dazu im Vergleich auf 20%.

Im Vergleich zum letzten Bericht fällt die Schere etwas marginaler aus, zeigt aber dennoch große Unterschiede zwischen den Frauen- und Männeranteilen.

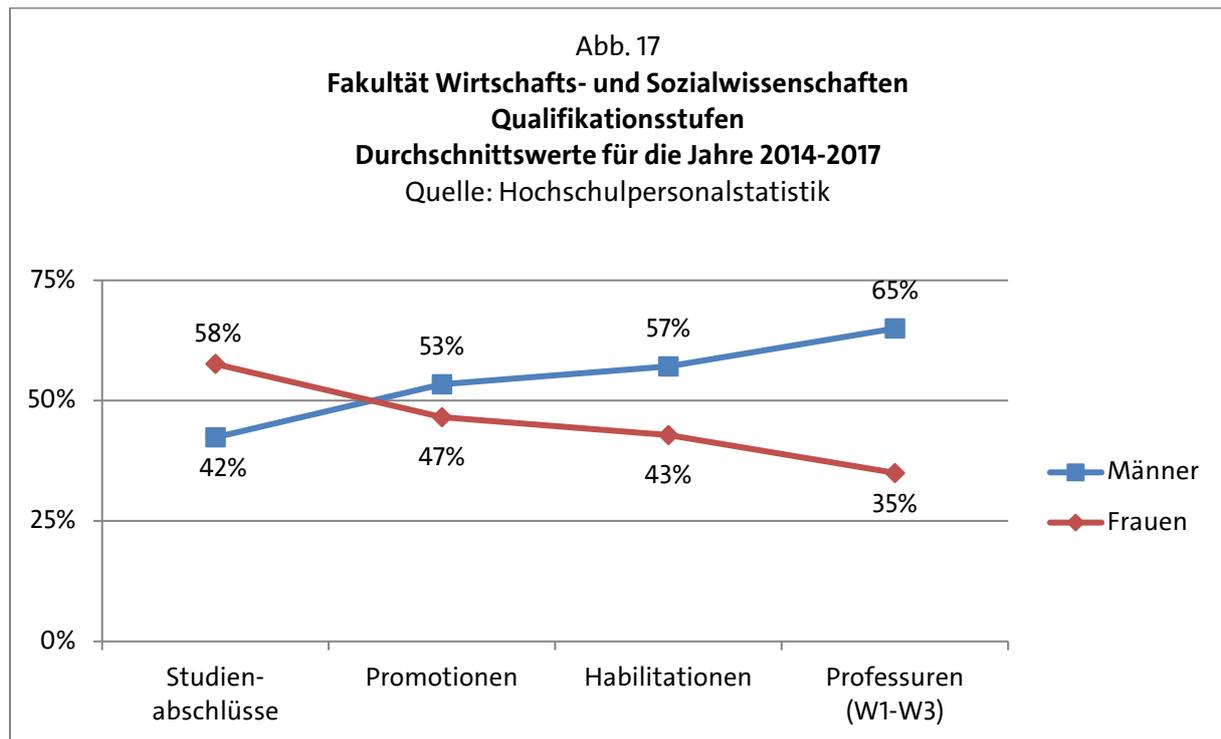


⁸² Die Jahresbetrachtung der Qualifikationsstufen und Fakultäten befindet sich im Anhang.

In der Fakultät WISO (vgl. Abb. 17) liegen die Frauenanteile für den Berichtszeitraum:

- bei den Studienabschlüssen bei 58% und somit drei Prozentpunkte höher als zum Vergleichszeitraum,
- bei 47% an den Promotionen und damit leicht über den 45% für 2011-2013,
- an den Habilitationen bei 43% (30% im vierten Bericht) und damit über dem Universitätsdurchschnitt von 32%,
- mit 35% an den Professuren über dem Gesamtdurchschnitt der Universität von 32%.

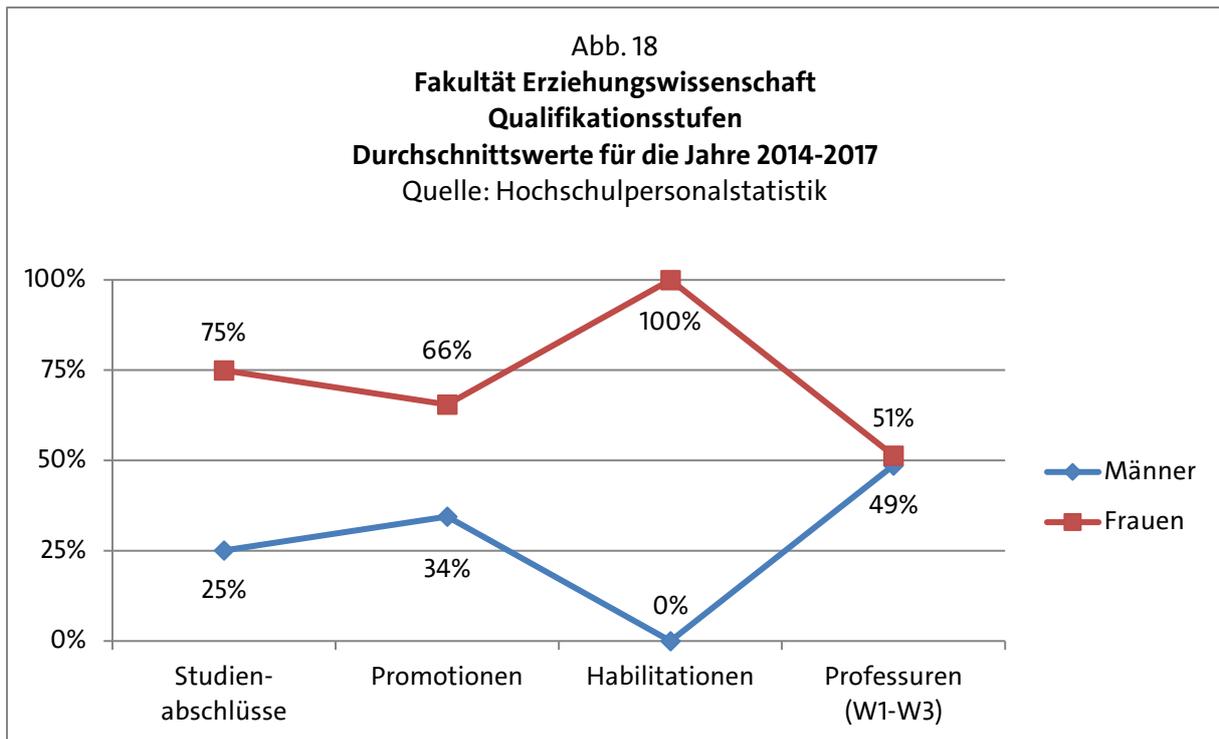
Die Schere verläuft in dieser Betrachtung flacher und ist am auffälligsten im Bereich der Professuren.



Mit der Umstrukturierung der EPB und der Neugründung der PB kann der Verlauf der Qualifikationsstufen hier nicht vergleichend nachvollzogen werden.

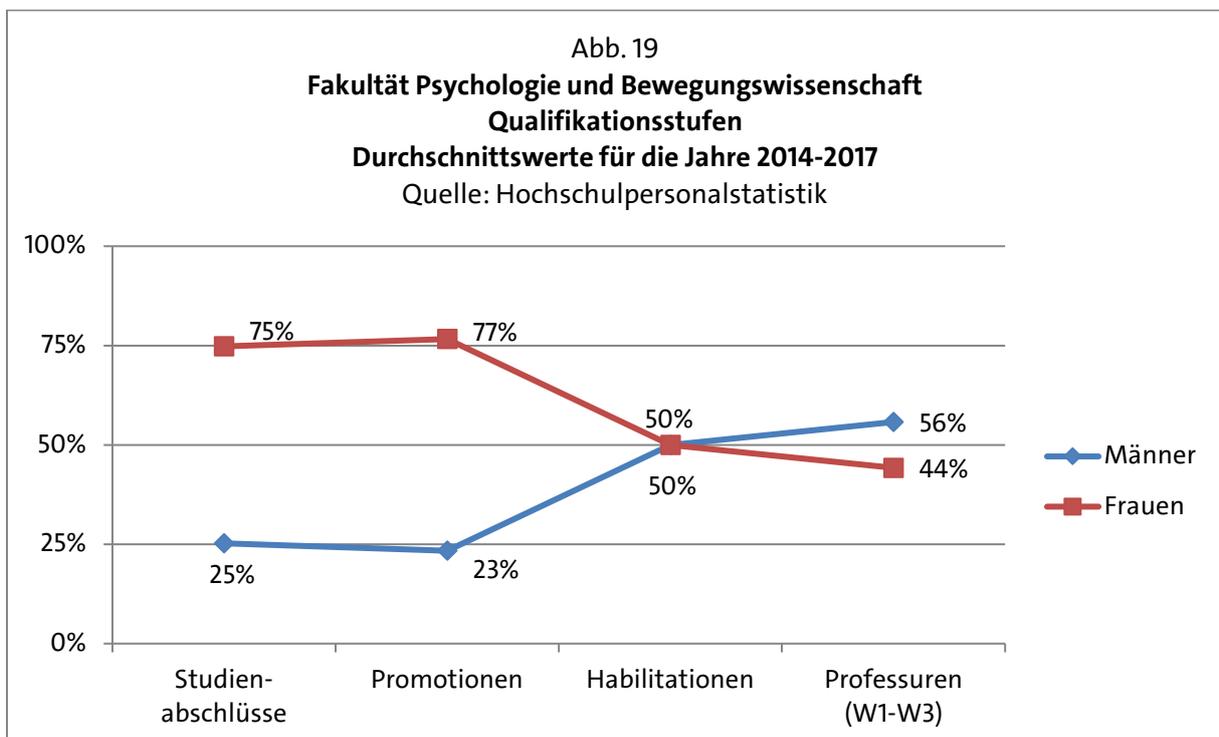
Für die EW lässt (vgl. Abb. 18) sich konstatieren, dass:

- sie die einzige Fakultät mit einer umgekehrten Schere ist und der Frauenanteil signifikant über dem Männeranteil in allen Qualifikationsstufen liegt,
- der Frauenanteil hin zu den Promotionen abnimmt (im Vergleich zu den Studienabschlüssen),
- die 100% Frauenanteil bei den Habilitationen durch die geringe Fallzahl von insgesamt drei zustande kommen
- die fakultären Durchschnittswerte in den Qualifikationsstufen auch über den Frauenanteilen in der gesamtuniversitären Betrachtung liegen.



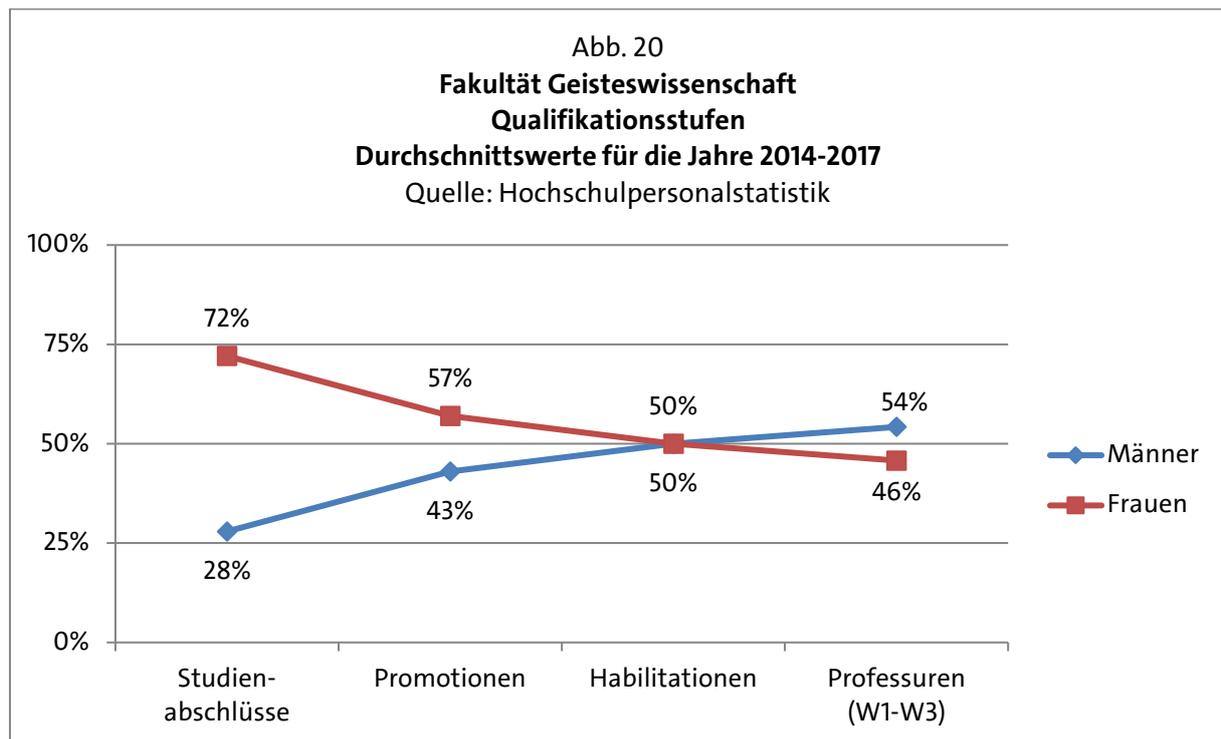
Für die PB (vgl. Abb. 19) lässt sich aus der zusammenfassenden Betrachtung ableiten, dass

- der hohe Frauenanteil an den Studienabschlüssen sich auch in den Promotionen fortsetzt (und sogar eine Steigerung um zwei Prozentpunkte erfährt),
- der Anteil der Promotionen ausgeglichen ist,
- und erst mit der Professur eine Verzweigung einsetzt, wobei der Frauenanteil hier immer noch über dem universitären Durchschnitt liegt.



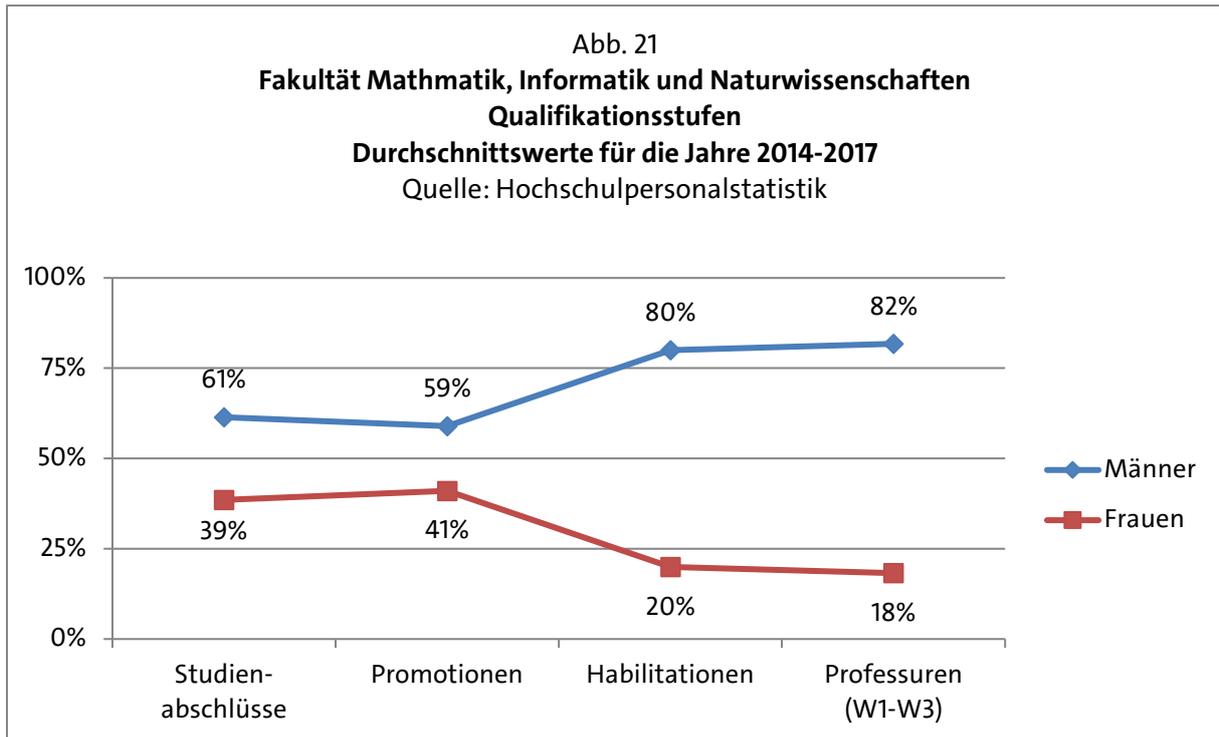
In der Fakultät GW (Abb. 20) ist der Scherencharakter – wie im letzten Bericht – noch immer sichtbar, tritt aber erst nach der Habilitation auf und ist im Bereich Professuren weit weniger prägnant. Auffällig ist hier weiterhin, dass

- der hohe Frauenanteil an den Studienabschlüssen sich nicht in den Promotionen fortsetzt, sondern sich hier eine annähernd geschlechterparitätische Verteilung einstellt,
- im Vergleich zum vorherigen Bericht der Frauenanteil an den Promotionen sogar abgenommen hat (vier Prozentpunkte),
- die Frauen- und Männeranteile sich im Bereich der Professuren allmählich (vgl. vierter Gleichstellungsbericht) annähern.

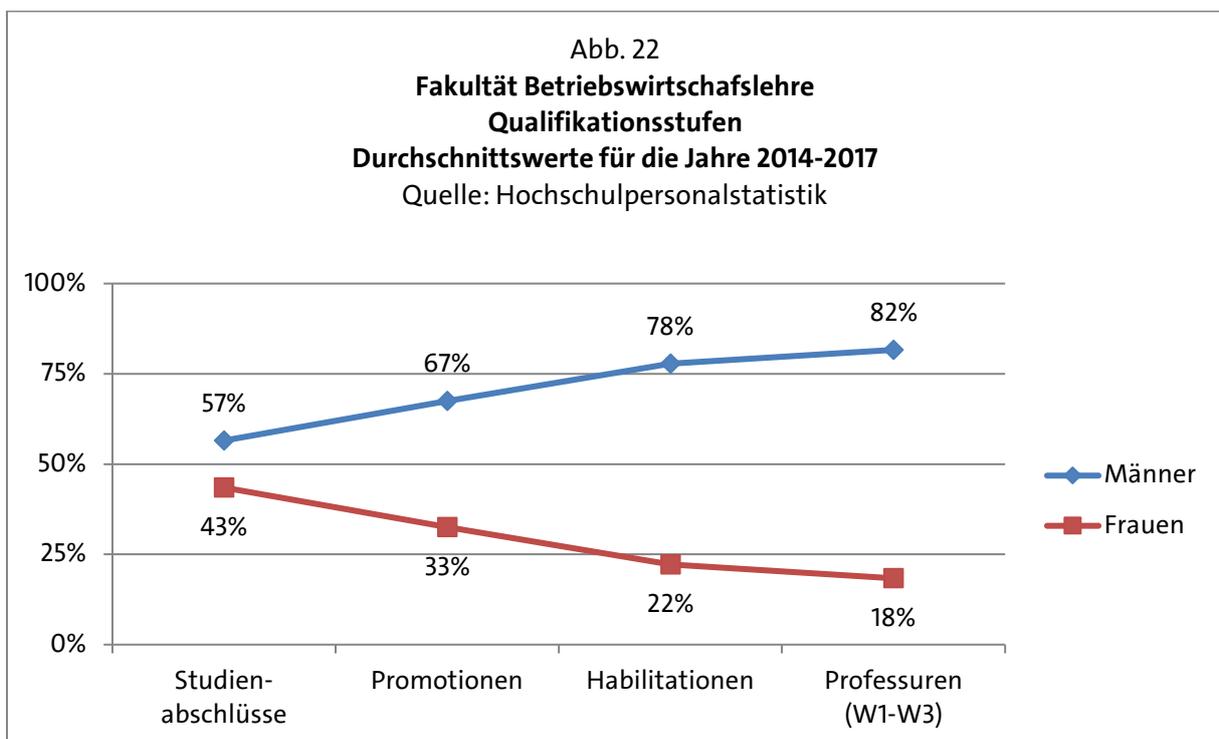


In der Fakultät MIN (vgl. Abb. 21) ergibt sich im Gegensatz zu den anderen Fakultäten mit Ausnahme BWL keine Schere. Die Frauenanteile betragen hier:

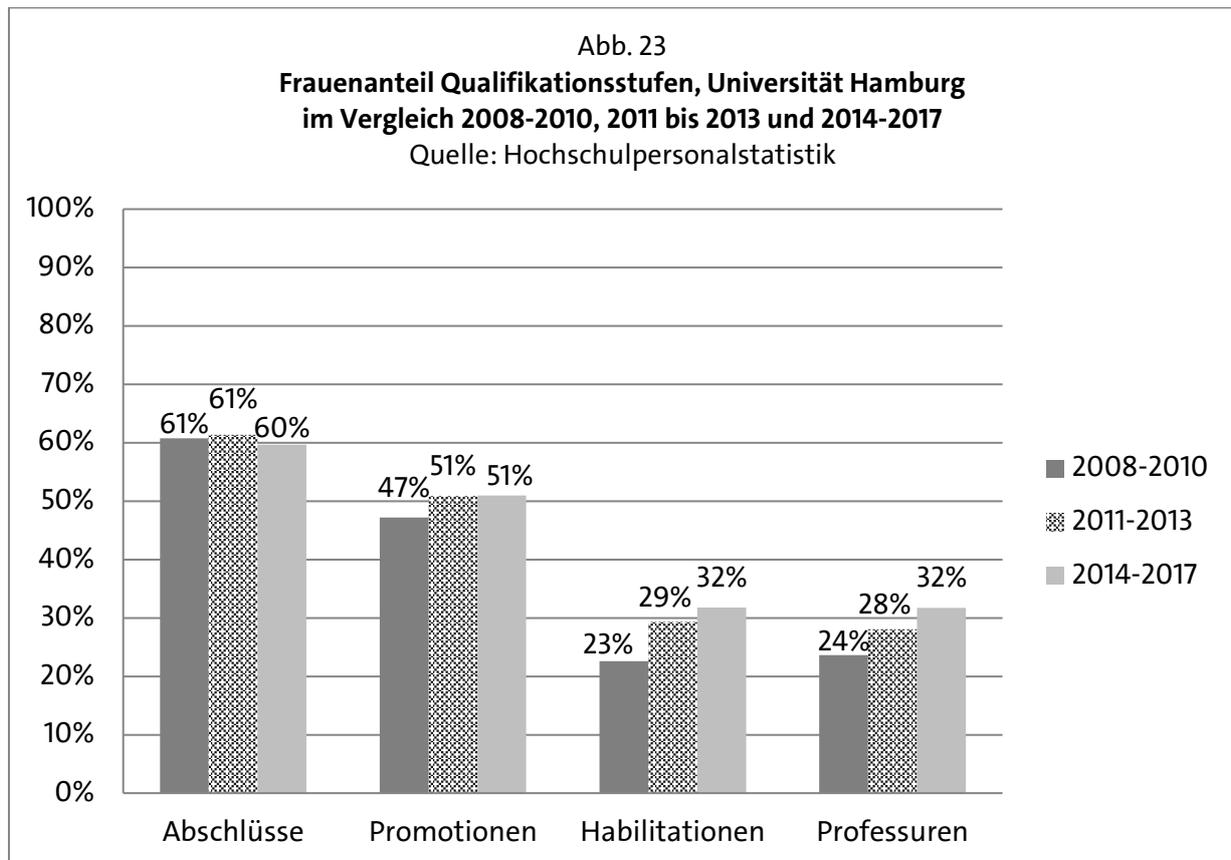
- auf der Stufe der Studienabschlüsse 39% (im Vgl. zu 2011-2013 drei Prozentpunkte weniger),
- bei den Promotionen 41% (und damit zwei Prozentpunkte mehr als im vorherigen Bericht), so dass das Kaskadenprinzip zum Tragen kommt.
- im Bereich der Habilitationen und Professuren jeweils 20% bzw. 18%, so dass hier die größte Reduktion des Frauenanteils zu verzeichnen ist, während der Männeranteil nach der Promotion sprunghaft ansteigt.



Für die neugegründete Fakultät BWL lassen sich bereits ab dem Studienabschluss große Diskrepanzen zwischen den Frauen- und Männeranteilen beobachten; auch im Vergleich zur uniweiten Auswertung. So ist bereits der Frauenanteil an den Studienabschlüssen unter dem Gesamtdurchschnitt von 60% (17 Prozentpunkte weniger), beträgt bei den Promotionen nur 33% (Gesamtdurchschnitt 51%), bei den Habilitationen 22% (32% im Gesamtdurchschnitt) und 18% an den Professuren (ebenso 32% in der Gesamtbetrachtung).



3.3.3 Entwicklung des Frauenanteils in den Qualifikationsstufen im Vergleich zum vorherigen Bericht



Die Entwicklung des Frauenanteils in den einzelnen Qualifikationsstufen (Abb. 23) zeigt im Vergleich zum vorherigen Berichtszeitraum auf der Ebene der gesamten Universität eine positive Entwicklung im Bereich der Habilitationen und Professuren. Der überdurchschnittliche Frauenanteil an den Promotionen ist weiterhin stabil, während der Anteil der Studienabschlüsse leicht rückläufig ist.

Auch wenn für diesen Bericht ein Zeitraum von vier Jahren betrachtet wird, ist eine Zunahme der Gesamtzahlen bei den Studienabschlüssen und Promotionen zu beobachten. Die Annahme aus dem vorherigen Bericht hinsichtlich einer rückläufigen Tendenz der Gesamtzahl der Promotionen kann somit nicht bestätigt werden.

Die Qualifikationsstufe der Habilitation ist hingegen größeren Schwankungen unterworfen. Für den Zeitraum 2008 bis 2010 waren 155 Habilitationen zu verzeichnen und 2011 bis 2013 erhielten 157 Personen diesen Abschluss. Im Berichtszeitraum 2014-2017 habilitierten sich insgesamt 233 Personen (in vier Jahren). Die vorhergehenden Berichte wiesen auf die Veränderungen bzw. Schwankungen als möglichen Ausdruck der veränderten wissenschaftlichen Karriereverläufe hin, in denen die Habilitation kein notwendiger Schritt mehr sei. Mit Blick auf den Frauenanteil an den Juniorprofessuren (49%) im Vergleich zu den Habilitationen (32%) als Schritt zur Professur, scheint diese Vermutung zuzutreffen. Gleichzeitig könnte die leichte Zunahme der Gesamtzahl an den Habilitationen der Tatsache geschuldet sein, dass sich Frauen auf Juniorprofessuren zusätzlich habilitieren.

Tabelle 18
Qualifikationsstufen an der Universität Hamburg
2011 bis 2017

Quelle: Hochschulpersonalstatistik

		2011	2012	2013	2011-2013	2014	2015	2016	2017	2014-2017
Abschlüsse	w	3.474	3.854	4.082	11.410	4.098	3.922	3.950	3.694	15664
	m	2.226	2.376	2.579	7.181	2.610	2.623	2.723	2.644	10600
	g	5.700	6.230	6.661	18.591	6708	6545	6673	6338	26264
	w%	61%	62%	61%	61%	61%	60%	59%	58%	60%
	m%	39%	38%	39%	39%	39%	40%	41%	42%	40%
Promotionen	w	428	443	391	1262	443	417	471	407	1738
	m	408	421	391	1220	383	424	452	413	1672
	g	836	864	782	2482	826	841	923	820	3410
	w%	51%	51%	50%	51%	54%	50%	51%	50%	51%
	m%	49%	49%	50%	49%	46%	50%	49%	50%	49%
Habilitationen	w	15	15	16	46	19	19	21	15	74
	m	36	40	35	111	49	39	38	33	159
	g	51	55	51	157	68	58	59	48	233
	w%	29%	27%	31%	29%	28%	33%	36%	31%	32%
	m%	71%	73%	69%	71%	72%	67%	64%	69%	68%

Tabelle 19										
Qualifikationsstufen an der Universität Hamburg										
2011 bis 2017										
Quelle: Hochschulpersonalstatistik										
		2011	2012	2013	2011- 2013	2014	2015	2016	2017	2014- 2017
Juniorprofessuren	w	34	38	38	37	37	35	32	40	36
	m	38	47	44	43	41	37	36	35	37
	g	72	85	82	80	78	72	68	75	73
	w%	47%	45%	46%	46%	47%	49%	47%	53%	49%
	m%	53%	55%	54%	54%	53%	51%	53%	47%	51%
Professuren (W2-W3)	w	145	151	154	150	127	126	130	129	128
	m	434	437	435	435	317	315	314	315	315
	g	579	588	589	585	444	441	444	444	443
	w%	25%	26%	26%	26%	29%	29%	29%	29%	29%
	m%	75%	74%	74%	74%	71%	71%	71%	71%	71%
Professuren (W1-W3, inkl. höherer Dienst)	w	179	189	192	187	164	161	162	169	164
	m	472	484	479	478	358	352	350	350	353
	g	651	673	671	665	522	513	512	519	517
	w%	27%	28%	29%	28%	31%	31%	32%	33%	32%
	m%	73%	72%	71%	72%	69%	69%	68%	67%	68%

3.3.4 Hauptberufliches wissenschaftliches Personal

Grundlage der Angaben zum wissenschaftlichen Personal sind allgemeine Statistiken zur Gleichstellung aus der Hochschulpersonalstatistik der Universität.⁸³

Insgesamt beträgt der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal für die Jahre 2014-2017 43% und ist somit zwei Prozentpunkte höher als im letzten Bericht bei steigender Gesamtzahl des hauptberuflichen wissenschaftlichen Personals.

Auffällig ist die Verteilung des Frauenanteils, der mit der Besoldungsstufe abnimmt (Tabelle 20). Rund 44% der E13-Stellen sind im Berichtszeitraum mit Frauen besetzt, rund 31% der E14-Stellen und 23% der E15-Stellen, wobei die großen Schwankungen in dieser Stellenkategorie auf die kleine Gesamtmenge zurückzuführen sind. Im Bereich der Beamtinnen ist der Anteil ähnlich niedrig. So besteht vor allem in diesem Segment weiterhin Handlungsbedarf bei der Besetzung von Stellen.

⁸³ Die Angaben beziehen sich auf Personen und nicht VZÄ. Unter Teilzeit wird die Arbeitszeit verstanden, die von der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden (TV-L) abweicht. Das hauptberuflich wissenschaftliche Personal kann über Drittmittel oder Nicht-Drittmittel angestellt sein. Die Daten von der MED sind hier nicht enthalten. Stichtag ist der 1. Dezember.

Tabelle: 20				
Wissenschaftliches Personal ohne Prof. gesamt an der Universität Hamburg 2014-2017, nach Besoldungsstufen (ohne MED)				
Quelle: Hochschulpersonalstatistik zum Stichtag 01.12.				
	2014	2015	2016	2017
Wissenschaftliches Personal ohne Prof. gesamt	2.439	2.514	2.546	2.555
<i>(Anteil weiblich)</i>	43%	44%	43%	43%
Beamtinnen und Beamte gesamt	28	27	29	30
<i>(Anteil weiblich)</i>	21%	19%	21%	23%
E15 gesamt	26	29	30	30
<i>(Anteil weiblich)</i>	19%	28%	27%	17%
E14 gesamt	198	202	185	174
<i>(Anteil weiblich)</i>	32%	33%	30%	29%
E13* gesamt	2.187	2.256	2.302	2.321
<i>(Anteil weiblich)</i>	44%	46%	45%	44%

*) inkl. wenige Einzelfälle E9, E11, E12, Angestellte Höherer Dienst laut Personalstatistik

Der Frauenanteil an den Vollzeitstellen ist sowohl im Drittmittel- als auch Nicht-Drittmittelbereich mit 35% bzw. 33% wesentlich geringer als der Männeranteil. Im Vergleich zum vorherigen Bericht liegt der Anteil dennoch höher (30% bzw. 32%). Bezogen auf Teilzeit ist das Verhältnis in beiden Kategorien relativ ausgeglichen (vgl. Tabelle 21), wobei im Drittmittelbereich mit 54% mehr Männer in Teilzeit angestellt sind. Eine Beobachtung, die auch auf die vorherigen Berichte zutrifft.

Auch hier kann die Analyse des letzten Berichts bestätigt werden, dass sich die konstant hohen Frauenanteile bei den Studienabschlüssen (vgl. Kapitel 3.3.2) nicht in der Höhe der Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal widerspiegeln.

Bei der Einstellung von wissenschaftlichem Personal muss deshalb weiterhin gelten, dass Frauen bei gleicher Qualifikation bevorzugt berücksichtigt werden. Hierbei sind Unterschiede in den einzelnen Fächerkulturen zu beachten.

Tabelle 21
**Hauptberufliches Wissenschaftliches Personal ohne Professorinnen und Professoren
 2014 – 2017**

Quelle: Hochschulpersonalstatistik

Finanzierungsart/ Beschäftigungsumfang		Geschlecht	2014	2015	2016	2017	Ø 2014-2017
Nicht Drittmittel	Vollzeit	weiblich	195	202	203	212	203
		männlich	409	394	409	416	407
		weiblich in %	32%	34%	33%	34%	33%
		männlich in %	68%	66%	67%	66%	67%
	Teilzeit	weiblich	418	420	456	448	436
		männlich	384	378	412	406	395
		weiblich in %	52%	53%	53%	52%	52%
		männlich in %	48%	47%	47%	48%	48%
	Gesamt	weiblich	613	622	659	660	639
		männlich	793	772	821	822	802
		weiblich in %	44%	45%	45%	45%	44%
		männlich in %	56%	55%	55%	55%	56%
Drittmittel	Vollzeit	weiblich	128	152	145	133	140
		männlich	233	260	282	278	263
		weiblich in %	35%	37%	34%	32%	35%
		männlich in %	65%	63%	66%	68%	65%
	Teilzeit	weiblich	299	339	297	300	309
		männlich	373	369	342	362	362
		weiblich in %	44%	48%	46%	45%	46%
		männlich in %	56%	52%	54%	55%	54%
	Gesamt	weiblich	427	491	442	433	448
		männlich	606	629	624	640	625
		weiblich in %	41%	44%	41%	40%	42%
		männlich in %	59%	56%	59%	60%	58%
Gesamt	Vollzeit	weiblich	323	354	348	345	343
		männlich	642	654	691	694	670
		weiblich in %	33%	35%	33%	33%	34%
		männlich in %	67%	65%	67%	67%	66%
	Teilzeit	weiblich	717	759	753	748	744
		männlich	757	747	754	768	757
		weiblich in %	49%	50%	50%	49%	50%
		männlich in %	51%	50%	50%	51%	50%
	Gesamt	weiblich	1.040	1.113	1.101	1.093	1.087
		männlich	1.399	1.401	1.445	1.462	1.427
		weiblich in %	43%	44%	43%	43%	43%
		männlich in %	57%	56%	57%	57%	57%

Der Frauenanteil im Bereich des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals liegt für den gesamten Berichtszeitraum bei 44% und ist über diese vier Jahre annähernd gleich geblieben. Allerdings gibt es Unterschiede zwischen den Besoldungsstufen, wobei hier zusätzlich anzumerken ist, dass die Frauenanteile in den höheren Entgeltgruppen bereits geringer sind (kleinere Gesamtmenge). Für die Zeit 2014 bis 2017 liegt der Frauenanteil im Bereich E14 bei rund 28% und E15 bei 26%.

Interessant ist der hohe Anteil von Frauen an den befristeten Professuren, der sich über die Jahre 2014 bis 2017 ausnahmslos gesteigert hat. Hier bietet sich ein Abgleich mit den Zahlen für die Stellenkategorie des höheren Dienstes an, der vornehmlich die Vertretungsprofessuren umfasst und in einigen Fakultäten einen hohen Frauenanteil aufweist (vgl. Tabelle F im Anhang).

Tabelle 22 Hauptberufliches Wissenschaftliches Personal, befristet ohne Fakultät MED Quelle: Hochschulpersonalstatistik zum Stichtag 01.12.				
	2014	2015	2016	2017
Beschäftigte - Anzahl				
Wiss. Personal befristet gesamt	2.180	2.243	2.259	2.287
(Anteil weiblich)	43%	45%	44%	44%
Professoren/-innen	120	125	112	134
(Anteil weiblich)	38%	41%	43%	49%
Beamtinnen und Beamte gesamt	73	68	65	87
(Anteil weiblich)	48%	50%	48%	53%
E15 gesamt	10	10	12	9
(Anteil weiblich)	30%	40%	33%	0%
E14 gesamt	74	76	70	66
(Anteil weiblich)	32%	29%	26%	26%
E13* gesamt	2.023	2.089	2.112	2.125
(Anteil weiblich)	44%	46%	45%	44%

*) inkl. wenige Einzelfälle E9, E11, E12, Angestellte Höherer Dienst laut Personalstatistik

3.4 Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten

Das "Center of Excellence Women and Science" (CEWS) führt alle zwei Jahre bundesweit ein Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten durch. Ziel des Rankings ist es, die Leistungen der Hochschulen im Bereich der Gleichstellung mit Hilfe quantitativer Indikatoren kontinuierlich zu vergleichen. Das „CEWS-Ranking“ wird hierbei als ein Bestandteil der Qualitätssicherung für Gleichstellung an Hochschulen erachtet, das Instrumente wie bspw. eigenständige Evaluationen ergänzt.

In dem „CEWS-Ranking“ werden geschlechtsspezifische Daten des Statistischen Bundesamtes ausgewertet. Hierfür werden Ranglisten erstellt, in denen sich die Platzierungen über die Berechnung eines Indikators ergibt. Die Indikatoren folgen der Logik des Kaskadenmodells. Bezugsgröße sind der Studentinnenanteil bzw. der Frauenanteil an den Promotionen. Seit 2015 werden als methodische Anpassungen zudem strukturelle Veränderungen beim Hochschulpersonal und bei der wissenschaftlichen Qualifikation für eine Professur genauso wie Weiterentwicklungen in der Gleichstellungspolitik berücksichtigt. Das „CEWS-Hochschulranking“ nimmt eine Einteilung in drei Ranggruppen vor: Spitzengruppe, Mittelgruppe und Schlussgruppe.

Für den Berichtszeitraum des vorliegenden Gleichstellungsberichts werden die zwei „CEWS-Rankings“ von 2017 und 2015 näher betrachtet. Das aktuellste Ranking aus dem Jahr 2017 beruht auf statistischen Angaben für das Jahr 2015. Eingeflossen sind in dieses Ranking die Daten von 287 Hochschulen, das Gesamtranking gibt Auskunft über 64 Universitäten, 131 Fachhochschulen und 44 Künstlerische Hochschulen.

Das Ranking aus dem Jahr 2015 beruht auf statistischen Angaben für das Jahr 2013. Eingeflossen sind wiederum in dieses Ranking die Daten von 337 Hochschulen, das Gesamtranking gibt Auskunft über 65 Universitäten, 158 Fachhochschulen und 46 Künstlerische Hochschulen.

Tabelle 22						
Gesamtbewertung der UHH im Ranking des CEWS						
Quelle: CEWS 2013-2017 (eigene Auswertung)						
	2017		2015		2013	
Rangliste Frauenanteil Promotionen	Platz 30	MI	Platz 23	MI	Platz 30	MI
Rangliste Frauenanteil an Habilitationen und Juniorprofessuren insgesamt	Platz 28	MI	Platz 30	MI	Platz 27	MI
Rangliste Frauenanteil wissenschaftliches Personal	Platz 44	MI	Platz 54	MI	Platz 37	MI
Rangliste Frauenanteil Professuren	Platz 42	MI	Platz 39	MI	Platz 23	SP
Rangliste Steigerung des Frauenanteils am wiss. Personals	Platz 35	MI	Platz 48	MI	Platz 22	SP
Rangliste Steigerung des Frauenanteils an Professuren	Platz 53	MI	Platz 48	MI	Platz 19	SP

SP= Spitzengruppe, MI=Mittelgruppe

Wie aus den Rankings ersichtlich wird, ist die UHH, im bundesdeutschen Vergleich im guten Mittelfeld positioniert. Seit Beginn dieses Rankings im Jahr 2003 haben sich an der UHH die Frauenanteile in allen Qualifikationsstufen kontinuierlich weiterentwickelt und bereits ein hohes Niveau erreicht. Insbesondere beim Frauenanteil im Bereich der Promotionen mit 50% sowie Habilitationen mit 30% bzw. Juniorprofessuren mit 46% bewegt sich die UHH über die Jahre hinweg auf einem vergleichbar hohen Level.

In der Gesamtbewertung erzielte die UHH 2015 mit 7 von 12 möglichen Punkten, einen guten Platz zusammen mit Universitäten wie Frankfurt, Heidelberg oder Wuppertal. In der Gesamtbewertung erzielte die UHH 2017 mit 7 von 12 möglichen Punkten, einen guten Platz zusammen mit Universitäten wie Göttingen, Bielefeld oder Kiel.

Im Vergleich zum Ranking aus dem Jahr 2013 ist zwar eine Verschlechterung in Hinblick auf die Platzierungen wie auch die Steigerungsquoten zu verzeichnen, dieses lässt sich jedoch auf das bereits vorhandene hohe „Ausgangsniveau“ zurückführen und im Verhältnis zu anderen Hochschulen kontinuierlicheren Wachstums.

4 Literatur und Quellen

Aktionsplan des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg für Akzeptanz geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, Hamburg 2017.

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandard der DFG: Umsetzung und Wirkungsweisen, 2017.

Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG. Bonn 2008.

Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG), 2014

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, 2017.

Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2015. Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, 2015.

Materialien der GWK, Heft 55: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 21. Fortschreibung des Datenmaterials (2015/2016) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2017.

Materialien der GWK, Heft 50: Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung, 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen, Bonn 2016.

Universitätsinterne Quellen:

Das Gleichstellungskonzept der Universität Hamburg 2009 bis 2013.

Erster Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg. 2002 bis 2005. Universität Hamburg 2006.

Zweiter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg. 2005 bis 2008. Universität Hamburg 2009.

Dritter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg. 2009 bis 2010. Universität Hamburg 2011.

Vierter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten der Universität Hamburg. 2011 bis 2013. Universität Hamburg 2015.

Elfter Bericht der Gleichstellungsbeauftragten für das wissenschaftliche Personal und Studierende der Medizinischen Fakultät. Januar 2014 bis Oktober 2016.

Stellungnahme der Universität Hamburg zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG.

Ziel- und Leistungsvereinbarungen für die Jahre 2015/2016 zwischen der Freien und Hansestadt Hamburg, Behörde für Wissenschaft und Forschung (BWF) und der Universität Hamburg (UHH).

5 Anhang

Tabellenverzeichnis

Tabelle A: Neuberufungen W3.....	91
Tabelle B: Neuberufungen W2.....	92
Tabelle C: Neuberufungen W1	93
Tabelle D: Neuberufungen W1-W3 Gesamt	94
Tabelle E: Berufungsgeschehen Professuren W1-W3 Gesamt.....	95
Tabelle F: Bestand Professuren Gesamt	97
Tabelle G: Qualifikationsstufen – Studienabschlüsse und Promotionen	100
Tabelle H: Qualifikationsstufen – Habilitationen	102
Tabelle I: Wissenschaftliches Personal	103
Tabelle J: wissenschaftliches Personal nach Befristung und Teilzeit.....	104

Tabelle A: Neuberufungen W3

		Neuberufungen W3				
		An der Universität Hamburg 2014-2017, nach Fakultäten				
		Quelle: Stabsstelle Berufungen				
		2014	2015	2016	2017	2014-2017
Fakultät RW	weiblich	0	0	0	1	1
	männlich	0	1	2	0	3
	gesamt	0	1	2	1	4
	weiblich in %	-	0%	0%	100%	25%
Fakultät WISO	weiblich	1	1	1	2	5
	männlich	1	1	1	0	3
	gesamt	2	2	2	2	8
	weiblich in %	50%	50%	50%	100%	63%
Fakultät EW	weiblich	0	1	1	0	2
	männlich	0	0	0	0	0
	gesamt	0	1	1	0	2
	weiblich in %	-	100%	100%	-	100%
Fakultät GW	weiblich	0	0	0	0	0
	männlich	1	1	1	1	4
	gesamt	1	1	1	1	4
	weiblich in %	0%	0%	0%	0%	0%
Fakultät MIN	weiblich	5	2	3	0	10
	männlich	5	2	2	1	10
	gesamt	10	4	5	1	20
	weiblich in %	50%	50%	60%	0%	50%
Fakultät PB	weiblich	0	0	0	0	0
	männlich	0	0	0	0	0
	gesamt	0	0	0	0	0
	weiblich in %	-	-	-	-	-
Fakultät BWL	weiblich	0	0	1	1	2
	männlich	0	0	2	0	2
	gesamt	0	0	3	1	4
	weiblich in %	-	-	33%	100%	50%
Gesamt	weiblich	6	4	6	4	20
	männlich	7	5	8	2	22
	gesamt	13	9	14	6	42
	weiblich in %	46%	44%	43%	67%	48%
Fakultät MED	weiblich	1	2	2	1	6
	männlich	5	5	5	6	21
	gesamt	6	7	7	7	27
	weiblich in %	17%	29%	29%	14%	22%
Gesamt mit MED	weiblich	7	6	8	5	26
	männlich	12	10	13	8	43
	gesamt	19	16	21	13	69
	weiblich in %	37%	38%	38%	38%	38%

Tabelle B: Neuberufungen W2

		Neuberufungen W2				
		An der Universität Hamburg 2014-2017, nach Fakultäten				
		Quelle: Stabsstelle Berufungen				
		2014	2015	2016	2017	2014-2017
Fakultät RW	weiblich	0	0	0	0	0
	männlich	0	0	0	0	0
	gesamt	0	0	0	0	0
	weiblich in %	-	-	-	-	-
Fakultät WISO	weiblich	0	0	2	0	2
	männlich	1	0	0	1	2
	gesamt	1	0	2	1	4
	weiblich in %	0%	-	100%	0%	50%
Fakultät EW	weiblich	4	0	0	1	5
	männlich	1	0	0	1	2
	gesamt	5	0	0	2	7
	weiblich in %	80%	-	-	50%	71%
Fakultät GW	weiblich	1	2	1	1	5
	männlich	4	2	3	0	9
	gesamt	5	4	4	1	14
	weiblich in %	20%	50%	25%	100%	36%
Fakultät MIN	weiblich	1	2	2	0	5
	männlich	0	6	6	2	14
	gesamt	1	8	8	2	19
	weiblich in %	100%	25%	25%	0%	26%
Fakultät PB	weiblich	0	0	0	2	2
	männlich	1	0	0	0	1
	gesamt	1	0	0	2	3
	weiblich in %	0%	-	-	100%	67%
Fakultät BWL	weiblich	0	0	0	0	0
	männlich	0	0	0	0	0
	gesamt	0	0	0	0	0
	weiblich in %	0%	-	-	-	-
Gesamt	weiblich	6	4	5	4	19
	männlich	7	8	9	4	28
	gesamt	13	12	14	8	47
	weiblich in %	46%	33%	36%	50%	40%
Fakultät MED	weiblich	2	3	3	2	10
	männlich	3	2	4	3	12
	gesamt	5	5	7	5	22
	weiblich in %	40%	60%	43%	40%	45%
Gesamt mit MED	weiblich	8	7	8	6	29
	männlich	10	10	13	7	40
	gesamt	18	17	21	13	69
	weiblich in %	44%	41%	38%	46%	42%

Tabelle C: Neuberufungen W1

<p style="text-align: center;">Neuberufungen W1 An der Universität Hamburg 2014-2017, nach Fakultäten Quelle: Stabsstelle Berufungen</p>						
		2014	2015	2016	2017	2014-2017
Fakultät RW	weiblich	1	1	0	0	2
	männlich	0	0	0	1	1
	gesamt	1	1	0	1	3
	weiblich in %	100%	100%	-	0%	67%
Fakultät WISO	weiblich	1	1	1	2	5
	männlich	1	1	1	1	4
	gesamt	2	2	2	3	9
	weiblich in %	50%	50%	50%	67%	56%
Fakultät EW	weiblich	2	0	2	1	5
	männlich	0	0	1	0	1
	gesamt	2	0	3	1	6
	weiblich in %	100%	-	67%	100%	83%
Fakultät GW	weiblich	1	6	0	3	10
	männlich	1	4	0	3	8
	gesamt	2	10	0	6	18
	weiblich in %	50%	60%	-	50%	56%
Fakultät MIN	weiblich	1	3	2	2	8
	männlich	4	3	3	3	13
	gesamt	5	6	5	5	21
	weiblich in %	20%	50%	40%	40%	38%
Fakultät PB	weiblich	0	0	0	0	0
	männlich	0	0	0	0	0
	gesamt	0	0	0	0	0
	weiblich in %	-	-	-	-	-
Fakultät BWL	weiblich	0	0	1	0	1
	männlich	0	1	0	0	1
	gesamt	0	1	1	0	2
	weiblich in %	-	0%	100%	-	50%
Gesamt	weiblich	6	11	6	8	31
	männlich	6	9	5	8	28
	gesamt	12	20	11	16	59
	weiblich in %	50%	55%	55%	50%	53%
Fakultät MED	weiblich	0	0	0	0	0
	männlich	0	0	0	0	0
	gesamt	0	0	0	0	0
	weiblich in %	-	-	-	-	-
Gesamt mit MED	weiblich	6	11	6	8	31
	männlich	6	9	5	8	28
	gesamt	12	20	11	16	59
	weiblich in %	50%	55%	55%	50%	53%

Tabelle D: Neuberufungen W1-W3 Gesamt

Neuberufungen W1-W3 An der Universität Hamburg 2014-2017, nach Fakultäten Quelle: Stabsstelle Berufungen						
		2014	2015	2016	2017	2014-2017
Fakultät RW	weiblich	1	1	0	1	3
	männlich	0	1	2	1	4
	gesamt	1	2	2	2	7
	weiblich in %	100%	50%	0%	50%	43%
Fakultät WISO	weiblich	2	2	4	4	12
	männlich	3	2	2	2	9
	gesamt	5	4	6	6	21
	weiblich in %	40%	50%	67%	67%	57%
Fakultät EW	weiblich	6	1	3	2	12
	männlich	1	0	1	1	3
	gesamt	7	1	4	3	15
	weiblich in %	86%	100%	75%	67%	80%
Fakultät GW	weiblich	2	8	1	4	15
	männlich	6	7	4	4	21
	gesamt	8	15	5	8	36
	weiblich in %	25%	53%	20%	50%	42%
Fakultät MIN	weiblich	7	7	7	2	23
	männlich	9	11	11	6	37
	gesamt	16	18	18	8	60
	weiblich in %	44%	39%	39%	25%	38%
Fakultät PB	weiblich	0	0	0	2	2
	männlich	1	0	0	0	1
	gesamt	1	0	0	2	3
	weiblich in %	0%	-	-	100%	67%
Fakultät BWL	weiblich	0	0	2	1	3
	männlich	0	1	2	0	3
	gesamt	0	1	4	1	6
	weiblich in %	-	0%	50%	100%	50%
Gesamt	weiblich	18	19	17	16	70
	männlich	20	22	22	14	78
	gesamt	38	41	39	30	148
	weiblich in %	47%	46%	44%	53%	47%
Fakultät MED	weiblich	3	5	5	3	16
	männlich	8	7	9	9	33
	gesamt	11	12	14	12	49
	weiblich in %	27%	42%	36%	25%	33%
Gesamt mit MED	weiblich	21	24	22	19	86
	männlich	28	29	31	23	111
	gesamt	49	53	53	42	197
	weiblich in %	43%	45%	42%	45%	44%

Tabelle E: Berufungsgeschehen Professuren W1-W3 Gesamt

Professuren (W1-W3), in den Fakultäten, Universität Hamburg																	
2014-2017																	
Quelle: Auswertung Stabsstelle Gleichstellung																	
Jahr		RW		WISO		EW		GW		MIN		PB		BWL		Gesamt	
		w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m
2014	Anzahl Berufungsverfahren	1		6		9		5		14		0		1		36	
	Bewerbungen gesamt	19		217		252		114		330		0		20		952	
	Davon Frauen/Männer	9	10	56	161	105	147	43	71	69	261	0	0	6	14	288	664
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	47%	53%	26%	74%	42%	58%	38%	62%	21%	79%	0%	0%	30%	70%	30%	70%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	1	2	7	12	15	10	4	8	12	21	0	0	1	2	40	55
	Davon Frauen/Männer auf Platz 1	1	0	3	4	8	1	2	3	4	10	0	0	0	1	18	19
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	0	1	2	4	3	5	2	2	5	5	0	0	0	1	12	18
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	0	1	2	4	4	3	0	3	2	4	0	0	1	0	9	15
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	1	3
	Frauen/Männer Ruf erhalten	1	0	3	3	6	2	1	4	8	10	0	0	0	0	19	19
	Frauen/Männer Ruf angenommen	1	0	2	3	6	1	2	6	7	9	0	0	0	0	18	19
2015	Anzahl Berufungsverfahren	4		4		6		17		20		0		4		55	
	Bewerbungen gesamt	89		156		154		624		654		0		106		1783	
	Davon Frauen/Männer	17	72	42	114	89	65	241	383	120	534	0	0	20	86	529	1254
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	19%	81%	27%	73%	58%	42%	39%	61%	18%	54%	0%	0%	19%	81%	30%	70%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	2	9	5	9	12	3	19	27	13	42	0	0	4	7	55	97
	Davon Frauen/Männer auf Platz 1	1	3	3	1	4	2	8	9	6	14	0	0	1	3	23	32
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	1	3	0	4	5	1	6	10	3	15	0	0	1	3	16	36
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	0	2	1	3	3	0	5	8	4	11	0	0	2	1	15	25
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	1	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	4
	Frauen/Männer Ruf erhalten	1	1	1	2	1	0	9	8	6	12	0	0	0	0	18	23
	Frauen/Männer Ruf angenommen	1	1	2	2	1	0	8	7	7	11	0	0	0	0	19	21
2016	Anzahl Berufungsverfahren	1		8		7		6		9		0		1		32	
	Bewerbungen gesamt	9		272		247		229		274		0		30		1061	
	Davon Frauen/Männer	2	7	108	164	109	138	88	141	54	220	0	0	10	20	371	690
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	22%	78%	40%	60%	44%	56%	38%	62%	20%	80%	0%	0%	33%	67%	35%	65%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	1	1	11	10	8	11	10	8	10	10	0	0	2	1	42	41
	Davon Frauen/Männer auf Platz 1	0	1	4	4	3	4	2	4	4	5	0	0	1	0	14	18
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	1	0	6	2	3	4	4	2	5	3	0	0	0	1	19	12
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	0	0	1	4	2	1	4	2	1	2	0	0	1	0	9	9
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	Frauen/Männer Ruf erhalten	0	3	7	4	4	2	2	5	9	16	0	0	2	0	24	30
	Frauen/Männer Ruf angenommen	0	2	4	2	3	1	1	4	7	11	0	0	0	0	15	20

Jahr		RW		WISO		EW		GW		MIN		PB		BWL		Gesamt	
		m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w	m	w
2017	Anzahl Berufungsverfahren	1		5		0		8		10		4		3		31	
	Bewerbungen gesamt	26		109		0		224		345		202		39		945	
	Davon Frauen/Männer	9	17	32	77	0	0	118	106	67	278	76	126	10	29	312	633
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	35%	65%	29%	71%	0%	0%	53%	47%	19%	81%	38%	62%	26%	74%	33%	67%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	2	1	6	6	0	0	17	8	9	20	5	5	4	2	43	42
	Davon Frauen/Männer auf Platz 1	1	0	3	2	0	0	6	2	2	8	2	2	3	1	17	15
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	0	1	1	3	0	0	5	3	5	4	2	2	1	1	14	14
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	1	0	2	1	0	0	4	3	2	5	0	1	0	0	9	10
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	0	0	0	0	0	2	0	0	3	1	0	0	0	3	3
	Frauen/Männer Ruf erhalten	1	0	4	2	2	2	5	4	3	6	2	0	2	0	19	14
	Frauen/Männer Ruf angenommen	1	1	4	2	2	1	4	4	2	6	2	0	1	0	16	14
2014-2017	Anzahl Berufungsverfahren	7		23		22		36		53		4		9		154	
	Bewerbungen gesamt	143		754		653		1191		1603		202		195		4741	
	Davon Frauen/Männer	37	106	238	516	303	350	490	701	310	1293	76	126	46	149	1500	3241
	Anteil Frauen/Männer an Bewerbungen	26%	74%	32%	68%	46%	54%	41%	59%	19%	81%	38%	62%	24%	96%	32%	68%
	Frauen/Männer auf Listenplätzen	6	13	29	37	35	24	50	51	44	93	5	5	11	12	180	235
	Davon Frauen/Männer auf Platz 1	3	4	13	11	15	7	18	18	16	37	2	2	5	5	72	84
	Davon Frauen/Männer auf Platz 2	2	5	9	13	11	10	17	17	18	27	2	2	2	6	61	80
	Davon Frauen/Männer auf Platz 3	1	3	6	12	9	4	13	16	9	22	0	1	4	1	42	59
	Davon Frauen/Männer auf Platz 4	0	1	1	1	0	3	2	0	1	7	1	0	0	0	5	12
	Frauen/Männer Ruf erhalten	3	4	15	11	13	6	17	21	26	44	2	0	2	0	78	86
Frauen/Männer Ruf angenommen	3	4	12	9	12	3	15	21	23	37	2	0	1	0	68	74	

Tabelle F: Bestand Professuren Gesamt

**Frauenanteil an den hauptberuflichen Professorinnen und Professoren an der Universität Hamburg
nach Fakultäten und Besoldungsstufen in den Jahren 2014 – 2017**

Quelle:Hochschulstatistik

	2014			2015			2016			2017			Ø 2014 - 2017		
	Gesamt	davon w	davon w in %	Gesamt	davon w	davon w in %	Gesamt	davon w	davon w in %	Gesamt	davon w	davon w in %	Gesamt	davon w	davon w in %
C2	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1	6	3	50%	7	3	43%	7	4	57%	8	4	50%	7	4	50%
W2/C3	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
W3/C4	24	3	13%	22	3	14%	23	3	13%	24	3	13%	23	3	13%
höherer Dienst	2	0	0%	7	0	0%	7	1	14%	7	3	43%	6	1	17%
Fakultät für Rechtswissenschaften	33	6	18%	37	6	16%	38	8	21%	39	10	26%	37	8	20%
C2	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1	15	7	47%	15	7	47%	11	5	45%	15	7	47%	14	7	46%
W2/C3	12	4	33%	12	4	33%	14	6	43%	14	5	36%	13	5	37%
W3/C4	38	11	29%	36	10	28%	39	11	28%	40	13	33%	38	11	29%
höherer Dienst	13	6	46%	14	5	36%	7	3	43%	5	1	20%	10	4	38%
Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften	78	28	36%	77	26	34%	71	25	35%	74	26	35%	75	26	35%
C2	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1	7	5	71%	5	4	80%	5	4	80%	5	4	80%	6	4	77%
W2/C3	33	21	64%	28	17	61%	26	16	62%	24	16	67%	28	18	63%
W3/C4	20	6	30%	19	5	26%	19	6	32%	20	5	25%	20	6	28%
höherer Dienst	3	0	0%	1	0	0%	2	1	50%	5	4	80%	3	1	45%

Fakultät für Erziehungswissenschaft	63	32	51%	53	26	49%	52	27	52%	54	29	54%	56	29	51%
C2	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
W1	17	13	76%	17	11	65%	20	12	60%	20	13	65%	19	12	66%
W2/C3	46	19	41%	49	20	41%	49	19	39%	51	21	41%	49	20	41%
W3/C4	57	25	44%	57	26	46%	56	25	45%	53	23	43%	56	25	44%
höherer Dienst	12	3	25%	14	8	57%	16	9	56%	21	12	57%	16	8	51%
Fakultät für Geisteswissenschaften	133	60	45%	138	65	47%	142	65	46%	146	69	47%	140	65	46%
C2	2	0	0%	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	2	0	0%
W1	28	5	18%	25	8	32%	22	6	27%	24	10	42%	25	7	29%
W2/C3	72	18	25%	72	18	25%	76	19	25%	75	18	24%	74	18	25%
W3/C4	99	11	11%	100	11	11%	98	13	13%	103	15	15%	100	13	13%
höherer Dienst	13	0	0%	14	1	7%	9	1	11%	8	0	0%	11	1	5%
Fakultät für Mathematik, Informatik und Naturwissenschaften	214	34	16%	213	38	18%	206	39	19%	211	43	20%	211	39	18%
C2	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1	3	3	100%	1	1	100%	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%
W2/C3	5	1	20%	4	1	25%	4	1	25%	4	1	25%	4	1	24%
W3/C4	8	4	50%	8	4	50%	8	4	50%	7	3	43%	8	4	48%
höherer Dienst	1	0	0%	3	2	67%	3	1	33%	4	2	50%	3	1	45%
Fakultät für Psychologie und Bewegungswissenschaft	17	8	47%	16	8	50%	15	6	40%	15	6	40%	16	7	44%

C2	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1	2	1	50%	2	1	50%	3	1	33%	2	1	50%	2	1	44%
W2/C3	2	1	50%	3	1	33%	2	1	50%	2	1	50%	2	1	44%
W3/C4	19	2	11%	20	2	10%	21	3	14%	20	3	15%	20	3	13%
höherer Dienst	1	0	0%	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
Fakultät für Betriebswirtschaft	24	4	17%	26	4	15%	27	5	19%	24	5	21%	25	5	18%
C2	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
W1	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	1	100%	0	0	100%
W2/C3	1	0	0%	3	2	67%	3	2	67%	2	1	50%	2	1	56%
W3/C4	4	1	25%	4	2	50%	3	1	33%	3	1	33%	4	1	36%
höherer Dienst	0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
Sonstige	5	1	20%	7	4	57%	6	3	50%	7	3	43%	6	3	44%
C2	3	0	0%	3	0	0%	2	0	0%	2	0	0%	3	0	0%
W1	78	37	47%	72	35	49%	68	32	47%	75	40	53%	73	36	49%
W2/C3	172	64	37%	172	63	37%	175	64	37%	172	63	37%	173	64	37%
W3/C4	269	63	23%	266	63	24%	267	66	25%	270	66	24%	268	65	24%
höherer Dienst	45	9	20%	54	16	30%	45	16	36%	51	22	43%	49	16	32%
Gesamt	567	173	31%	567	177	31%	557	178	32%	570	191	34%	565	180	32%

Tabelle G: Qualifikationsstufen – Studienabschlüsse und Promotionen

Studienabschlüsse und Promotionen an der Universität Hamburg nach Fakultäten Prüfungsjahre 2014 – 2017						
Quelle: Hochschulstatistik						
		2014	2015	2016	2017	2014 - 2017
Fakultät RW Studienabschlüsse	weiblich	272	210	289	194	965
	männlich	176	146	197	141	660
	gesamt	448	356	486	335	1.625
	weiblich in %	61%	59%	59%	58%	59%
Fakultät RW Promotionen	weiblich	32	32	20	22	106
	männlich	28	29	43	29	129
	gesamt	60	61	63	51	235
	weiblich in %	53%	52%	32%	43%	45%
Fakultät WISO Studienabschlüsse	weiblich	579	636	588	692	2.495
	männlich	452	443	439	501	1.835
	gesamt	1.031	1.079	1.027	1.193	4.330
	weiblich in %	56%	59%	57%	58%	58%
Fakultät WISO Promotionen	weiblich	24	17	39	22	102
	männlich	25	30	34	28	117
	gesamt	49	47	73	50	219
	weiblich in %	49%	36%	53%	44%	47%
Fakultät MED Studienabschlüsse	weiblich	324	260	227	238	1.049
	männlich	148	146	186	187	667
	gesamt	472	406	413	425	1.716
	weiblich in %	69%	64%	55%	56%	61%
Fakultät MED Promotionen	weiblich	184	191	171	145	691
	männlich	108	136	123	92	459
	gesamt	292	327	294	237	1.150
	weiblich in %	63%	58%	58%	61%	60%
Fakultät EW Studienabschlüsse	weiblich	1.285	1.194	1.224	1.066	4.769
	männlich	409	404	425	356	1.594
	gesamt	1.694	1.598	1.649	1.422	6.363
	weiblich in %	76%	75%	74%	75%	75%
Fakultät EW Promotionen	weiblich	19	16	22	19	76
	männlich	8	8	9	15	40
	gesamt	27	24	31	34	116
	weiblich in %	70%	67%	71%	56%	66%
Fakultät GW Studienabschlüsse	weiblich	627	594	575	478	2.274
	männlich	261	218	232	170	881
	gesamt	888	812	807	648	3.155
	weiblich in %	71%	73%	71%	74%	58%
Fakultät GW Promotionen	weiblich	30	27	51	30	138
	männlich	16	16	39	33	104
	gesamt	46	43	90	63	242
	weiblich in %	65%	63%	57%	48%	57%

Fakultät MIN Studienabschlüsse	weiblich	483	489	509	516	1.997
	männlich	734	836	780	831	3.181
	gesamt	1.217	1.325	1.289	1.347	5.178
	weiblich in %	40%	37%	39%	38%	39%
Fakultät MIN Promotionen	weiblich	128	112	142	133	515
	männlich	185	177	179	199	740
	gesamt	313	289	321	332	1.255
	weiblich in %	41%	39%	44%	40%	41%
Fakultät PB Studienabschlüsse	weiblich	222	247	258	234	961
	männlich	75	85	74	90	324
	gesamt	297	332	332	324	1.285
	weiblich in %	75%	74%	78%	72%	75%
Fakultät PB Promotionen	weiblich	21	15	18	28	82
	männlich	7	5	7	6	25
	gesamt	28	20	25	34	107
	weiblich in %	75%	75%	72%	82%	58%
Fakultät BWL Studienabschlüsse	weiblich	295	274	260	260	1.089
	männlich	344	337	379	355	1.415
	gesamt	639	611	639	615	2.504
	weiblich in %	46%	45%	41%	42%	43%
Fakultät BWL Promotionen	weiblich	5	7	8	8	28
	männlich	6	23	18	11	58
	gesamt	11	30	26	19	86
	weiblich in %	45%	23%	31%	42%	58%
Externe Einrichtung Studienabschlüsse	weiblich	11	18	20	16	65
	männlich	11	8	11	13	43
	gesamt	22	26	31	29	108
	weiblich in %	50%	69%	65%	55%	60%

Tabelle H: Qualifikationsstufen – Habilitationen

Habilitationen an der Universität Hamburg nach Fakultäten in den Jahren 2014-2017 Quelle: Hochschulstatistik					
		2014	2015	2016	2017
Fakultät RW	weiblich	1	0	1	0
	männlich	2	2	1	2
	gesamt	3	2	2	2
	weiblich in %	33%	0%	50%	0%
Fakultät WISO	weiblich	2	0	1	0
	männlich	1	2	0	1
	gesamt	3	2	1	1
	weiblich in %	67%	0%	100%	0%
Fakultät MED	weiblich	12	13	15	12
	männlich	37	30	33	18
	gesamt	49	43	48	30
	weiblich in %	24%	30%	31%	40%
Fakultät EW	weiblich	2	0	1	0
	männlich	0	0	0	0
	gesamt	2	0	1	0
	weiblich in %	100%	-	100%	-
Fakultät GW	weiblich	1	3	2	1
	männlich	1	3	1	1
	gesamt	2	6	3	2
	weiblich in %	50%	50%	67%	50%
Fakultät MIN	weiblich	1	1	0	2
	männlich	5	1	2	8
	gesamt	6	2	2	10
	weiblich in %	17%	50%	0%	20%
Fakultät PB	weiblich	0	1	0	0
	männlich	0	1	0	0
	gesamt	0	2	0	0
	weiblich in %	-	50%	-	-
Fakultät BWL	weiblich	0	1	1	0
	männlich	3	0	1	3
	gesamt	3	1	2	3
	weiblich in %	0%	100%	50%	0%
Gesamt	weiblich	19	19	21	15
	männlich	49	39	38	33
	gesamt	68	58	59	48
	weiblich in %	28%	33%	36%	31%

Tabelle I: Wissenschaftliches Personal

Hauptberufliches Wissenschaftliches Personal (ohne Fakultät MED/UKE) in den Jahren 2014-2017 Quelle: Hochschulstatistik				
Beschäftigte – Anzahl	2014	2015	2016	2017
Professorinnen und Professoren gesamt	567	567	557	570
<i>(Anteil weiblich)</i>	31%	31%	32%	34%
C4/W3 gesamt	269	266	267	270
<i>(Anteil weiblich)</i>	23%	24%	25%	24%
C2/C3/W2 gesamt	175	175	177	174
<i>(Anteil weiblich)</i>	37%	36%	36%	36%
höherer Dienst gesamt	45	54	45	51
<i>(Anteil weiblich)</i>	20%	30%	36%	43%
W1 gesamt	78	72	68	75
<i>(Anteil weiblich)</i>	47%	49%	47%	53%
Wissenschaftliches Personal ohne Prof. gesamt	2.439	2.514	2.546	2.555
<i>(Anteil weiblich)</i>	43%	44%	43%	43%
Beamtinnen und Beamte gesamt	28	27	29	30
<i>(Anteil weiblich)</i>	21%	19%	21%	23%
E15 gesamt	26	29	30	30
<i>(Anteil weiblich)</i>	19%	28%	27%	17%
E14 gesamt	198	202	185	174
<i>(Anteil weiblich)</i>	32%	33%	30%	29%
E13* gesamt	2.187	2.256	2.302	2.321
<i>(Anteil weiblich)</i>	44%	46%	45%	44%

Tabelle J: wissenschaftliches Personal nach Befristung und Teilzeit

Hauptberufliches Wissenschaftliches Personal - 1.) befristet und 2.) Teilzeit (ohne Fakultät MED/UKE) in den Jahren 2014-2017				
Quelle: Hochschulstatistik				
Beschäftigte - Anzahl	2014	2015	2016	2017
1.) Wiss. Personal befristet gesamt	2.180	2.243	2.259	2.287
(Anteil weiblich)	43%	45%	44%	44%
Professoren/-innen	120	125	112	134
(Anteil weiblich)	38%	41%	43%	49%
Beamtinnen und Beamte gesamt	73	68	65	87
(Anteil weiblich)	48%	50%	48%	53%
E15 gesamt	10	10	12	9
(Anteil weiblich)	30%	40%	33%	0%
E14 gesamt	74	76	70	66
(Anteil weiblich)	32%	29%	26%	26%
E13* gesamt	2.023	2.089	2.112	2.125
(Anteil weiblich)	44%	46%	45%	44%
2.) Wiss. Personal Teilzeit gesamt	1.491	1.525	1.524	1.534
(Anteil weiblich)	48%	50%	50%	49%
Professoren/-innen	17	19	17	18
(Anteil weiblich)	29%	47%	53%	61%
Beamtinnen und Beamte gesamt	12	13	10	12
(Anteil weiblich)	50%	46%	60%	58%
E15 gesamt	2	3	4	2
(Anteil weiblich)	50%	67%	50%	0%
E14 gesamt	26	26	28	27
(Anteil weiblich)	42%	38%	43%	41%
E13* gesamt	1.451	1.483	1.482	1.493
(Anteil weiblich)	49%	51%	50%	50%

Kenntnisnahme durch den Akademischen Senat

Dr. Paschke-Kratzin stellt den 5. Bericht der Gleichstellungsbeauftragten (2014-2017) vor und beantwortet entsprechende Fragen.